



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**La comunicación asertiva y desempeño laboral en los docentes en las
instituciones educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima-2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Josefa María Carrasco Velásquez (ORCID: 00000-0002-2932-2586)

ASESOR:

Dr. Félix Fernando Goñi Cruz (ORCID: 0000-0001-5982-9858)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2019

Dedicatoria:

Dedico a mi familia por su incondicional apoyo que enmarcaron deseo de superación, contribuyendo a lograr mi objetivo para mi desarrollo profesional.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios todo poderoso por guiarme todos los días de mi vida, brindándome las fuerzas y ánimos de superación. Asimismo, a mí familia por apoyarme siempre y en todos los momentos, para desarrollarme profesionalmente.

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CARRASCO VELASQUEZ, JOSEFA MARIA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 10, UGEL 02, LIMA-2019

Fecha: 11 de diciembre de 2019

Hora: 9:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma:

SECRETARIO: Dra. Milagritos Leonor Rodriguez Rojas

Firma:

VOCAL: Dr. Félix Fernando Goñi Cruz

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por Mayoria*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Mejorar APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Josefa María Carrasco Velásquez, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Educación con Mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado “La Comunicación asertiva y desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima”, en 102 folios para la obtención del Grado a Académico de Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, noviembre 2019


Josefa María Carrasco Velásquez

DNI:08519818

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1 Metodología	14
2.2 Operacionalización de las variables	16
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Método de análisis de datos.....	23
2.6. Aspectos éticos	23

III. Resultados.....	24
IV. Discusión	41
V. Conclusiones	43
VI. Recomendaciones.....	44
VII. Referencias.....	45
VIII. Anexos	51
Anexo 1: Matriz de consistencia	51
Anexo 2: Instrumentos y validaciones	56
Anexo 3: Confiabilidad por ítem	73
Anexo 4: Base de datos.....	76

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable comunicación asertiva.....	16
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño laboral	17
Tabla 3: Población de estudio: I.E. de la Red 10 – UGEL 02	18
Tabla 4: Muestra de estudio: I.E. de la Red 10 – UGEL 02	19
Tabla 5: Validación de expertos del instrumento comunicación asertiva	21
Tabla 6: Validación de expertos del instrumento desempeño laboral	21
Tabla 7: Análisis de fiabilidad de comunicación asertiva	22
Tabla 8: Análisis de fiabilidad de desempeño laboral.....	22
Tabla 9: Escala valorativa de la variable comunicación asertiva	24
Tabla 10: Escala valorativa de la variable desempeño laboral	25
Tabla 11: Niveles de distribución de las dimensiones de la comunicación asertiva en los docentes	25
Tabla 12: Niveles de distribución de comunicación asertiva de los docentes	27
Tabla 13: Niveles de distribución de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes	28
Tabla 14: Niveles de distribución del desempeño laboral de los docentes	30
Tabla 15: Niveles de distribución de la tabla de contingencia entre las variables comunicación asertiva y desempeño laboral de los docentes	31
Tabla 16: Prueba de Kolmogorov-Smirnov	33

Tabla 17:	Prueba de correlación del coeficiente Rho de Spearman entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral	35
Tabla 18:	Prueba de correlación del coeficiente Rho de Spearman entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral	37
Tabla 19:	Prueba de correlación del coeficiente Rho de Spearman entre los estilos asertivos y el desempeño laboral	38
Tabla 20:	Prueba de correlación del coeficiente Rho de Spearman entre la comunicación precisa y el desempeño laboral	40

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de distribución de las dimensiones de la comunicación asertiva..	26
Figura2: Niveles de distribución de la comunicación asertiva.....	27
Figura 3: Niveles de distribución de las dimensiones del desempeño laboral	28
Figura 4: Niveles de distribución del desempeño laboral	30
Figura 5: Niveles de distribución de la tabla de contingencia entre variables	
Figura 6: Índices de correlación	31

Resumen

La tesis “La comunicación asertiva y desempeño laboral en los profesores en las instituciones educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima” -2019, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas. La indagación se hizo con un enfoque cuantitativo diseño no experimental correlacional de corte transversal. Asimismo, la metodología empleada en este estudio fue el método hipotético-deductivo. Realizándose con una población de 100 docentes y la muestra se eligió a través de muestreo no probabilístico estratificado haciendo un total de 80 sujetos, el instrumento utilizado el cuestionario y la técnica la encuesta, se aplicó el instrumento cuestionarios recolección de datos donde se midió la variable comunicación asertiva y el instrumento escala de valoración para la variable desempeño laboral, las cuales pasaron por valides y fiabilidad. dichos instrumentos para su aplicación. Teniendo como resultado de la investigación que existe una relación significativa entre la variable comunicación asertiva y desempeño laboral en las instituciones educativas de la RED 10 - ugel 02, Lima, ya que obtuvo un p valor igual a $.000 < 0.05$, con un coeficiente equivalente a $Rho = .692$. De igual manera se demostró que la comunicación asertiva se relaciona con cada una de las dimensiones del desempeño laboral, así mismo se pudo demostrar que la comunicación asertiva tiene un nivel eficiente, el 87,2% de los docentes muestran un nivel eficiente en el desempeño docente. En conclusión, a un manejo adecuado de la comunicaron asertiva, será mucho mejor el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la RED 10-ugel 02, Lima.

Palabras clave: **Comunicación asertiva, Desempeño laboral, Estilo asertivo, Preparación para el aprendizaje.**

Abstract

The thesis “Assertive communication and work performance in teachers in educational institutions of Network 10, UGEL 02, Lima” -2019, whose objective was to determine the relationship between assertive communication and work performance in teachers in institutions Educational The inquiry was made with a quantitative approach to non-experimental correlational cross-sectional design. Likewise, the methodology used in this study was the hypothetical-deductive method. Carrying out a population of 100 teachers and the sample was chosen through stratified non-probabilistic sampling making a total of 80 subjects, the instrument used the questionnaire and the technique the survey, the instrument was applied questionnaires data collection where the variable was measured Assertive communication and the assessment scale instrument for the labor performance variable, which went through validity and reliability. these instruments for its application. Having as a result of the investigation that there is a significant relationship between the variable assertive communication and work performance in the educational institutions of RED 10 - ugel 02, Lima, since it obtained a p value equal to $.000 < 0.05$, with an equivalent coefficient at $Rho = .692$. In the same way it was shown that assertive communication is related to each of the dimensions of work performance, likewise it could be demonstrated that assertive communication has an efficient level, 87.2% of teachers show an efficient level in performance teacher. In conclusion, to an adequate management of the assertive communication, the performance of the teachers in the educational institutions of the RED 10-Ugel 02, Lima, will be much better.

Keywords: Assertive communication, Work performance, Assertive style, Preparation for learning

I. Introducción

A nivel internacional, el sistema educativo presenta constantes cambios que son cada vez más difíciles y complejos en el ejercicio de la actuación del docente. En este sentido el desempeño que realiza el docente siempre lleva consigo carga laboral, insatisfacción y desgano que afectan el trabajo, la salud física y emocional del docente. Esta situación, muchas veces afecta las relaciones de comunicación dentro del desempeño que realizan los docentes y estos se ven afectados ante esta situación; donde se pueden resolver los diferentes conflictos que se puedan presentar; siendo así una herramienta natural que posee el ser humano, donde la falta de esta generaría diversas situaciones de conflicto y no habría una buena o adecuada relación interpersonal entre docentes y por ende afectaría el desempeño de docentes en el salón de clases. En palabras de Freire (2002), la labor docente es aquella tarea que precisa compromiso no solo a los otros sino al proceso que ella involucra. La función docente requiere de rigor científico, físico, afectivo. En el siglo XXI, el asunto de la comunicación asertiva es un desafío fundamental para que un equipo trabaje de la mejor manera. Si esta situación no se cumple, siempre habrá grandes conflictos dentro de la institución educativa, por ejemplo, si el personal docente estuviera en desacuerdo con las propuestas de la dirección. Por eso, la comunicación es esencial en el contexto educativo. Según Ugalde y Canales (2016), la asertividad es aquella capacidad de manifestar nuestras percepciones, pensamientos y sentimientos eligiendo defender nuestros derechos cuando es pertinente. Esto con la finalidad de impulsar nuestra autoestima ayudándonos a incrementar nuestra autoconfianza, expresando nuestro acuerdo como desacuerdo e incluso solicitando a otros cambios en conductas ofensivas. Por otro lado, se observa que el principal problema de la educación peruana por la deficiente formación de los docentes, la falta de tecnología, carencia de materiales didácticos pertinentes, infraestructura y resultados de las evaluaciones anuales que el Ministerio de Educación realiza a los estudiantes en comprensión lectora y matemática, especialmente en colegios estatales, por lo tanto estas deficiencias reflejan una disminución en lo referente al aprendizaje porque los docentes imparten una enseñanza tradicional, también el Ministerio no distribuye de manera oportuna los materiales didácticos que son necesarios para elevar el grado de la educación ya que afecta el desempeño de los docentes en las aulas. Los autores Gonzáles y Subaldo (2015), señalan

que en el Perú la enseñanza lleva aproximadamente tres decenios de deterioro progresivo cuyo problema primordial es la disminución que encontramos en la calidad de la enseñanza y aprendizaje tanto en alumnos como egresados. En palabras de Cuba (2008), en el estado peruano, frente a los estudiantes la formación docente debe centrarse en su rol de individuo protagónico de la enseñanza y en su compromiso con la sociedad. La baja calidad de la educación en las instituciones educativas, también es consecuencia del tipo de comunicación que se da entre los miembros de la comunidad educativa, desacuerdos, conductas impositiva, entonces si no hay una buena comunicación asertiva los conflictos surgirán con mayor relevancia, convirtiéndose en un obstáculo para la buena interacción de los docentes, lo cual traerá como consecuencia problemas mayores que afectan el desarrollo de la institución y la función que cumplen los docentes. Por ello la importancia de desarrollar la comunicación asertiva dentro de los colegios del nivel primario ya que es fundamental para garantizar el logro de los aprendizajes y un buen desempeño docente. Según Minedu (2007), la asertividad es desarrollada en la primera infancia dentro del contexto familiar, a causa de distintos factores muchos de nuestros adolescentes necesitan de un adecuado nivel de desarrollo de esta habilidad social. Normalmente, en los colegios, los profesores se empeñan en que los alumnos expresen comportamientos adecuados en sus interrelaciones, sin embargo, carecen de recursos metodológicos y teóricos. No obstante, cuando observamos el funcionamiento de los organismos educativos, descubrimos un conjunto de problemas que perjudican desde la conducta individual, las interrelaciones, el entorno laboral; consecuencia de las relaciones inadecuadas entre profesores, docente-alumno y docente-administrativo, etc., esta realidad problemática ha sido corroborado en su investigación por Ramírez en el año 2016. En los organismos educativos de primaria de la Ugel 02, se puede percibir en los docentes la falta de nivel de confianza adecuado, por lo que se manifiestan faltas al respeto y honestidad. Asimismo, hay dudas en los profesores por el mañana. También, se evidencia la falta de compromiso y vinculación con la institución. Además, se perciben expresiones agresivas e intolerantes no pudiendo resolver problemas de esta naturaleza, por todo lo expuesto, se afirma que no se da una comunicación asertiva y un desempeño laboral docente con el fin de desarrollar actividades académicas eficientes y eficaces. Por todo lo expuesto se desea que la comunicación asertiva que se encuentra vinculada con la labor de los educadores se realice con fluidez y sea provechoso, aunque conocemos que existen un sinnúmero de obstáculos,

donde pende de varias circunstancias, desde que realiza la motivación el profesor, su competencia profesional y otros, aspectos relacionados puedan crear la probabilidad de que el rendimiento no sean los óptimos. Aunque, afirmamos que la meditación que pueda tener el docente partiendo de una relación comunicativa asertiva reflexionando sobre su labor pedagógica que es de suma significancia en todo el procedimiento. Tomando en cuenta los hechos mencionados, se propone llevar a cabo la investigación considerando como variables de estudio la comunicación asertiva y el desempeño profesional en los educadores en las escuelas de la Ugel 02, Lima, donde se debe tener en cuenta el de mejorar la comunicación asertiva en el colegio, e influir de manera adecuada en el desarrollo del trabajo que desempeña el educador, teniendo en cuenta que se trata de hallar de un desarrollo de desempeño óptimo. Por tal motivo, esta investigación tiene como finalidad la de señalar si hay alguna relación en la variable en estudio comunicación asertiva y desempeño en los profesores en las escuelas de la Ugel 02, Lima.

Para la actual tesis se tienen en cuenta los siguientes **antecedentes internacionales**: Villena, Justicia y Fernández (2016), desarrollaron un estudio denominada “El papel de asertividad del educador en el proceso de desarrollo de la competencia social de los educandos” cuyo fin primordial fue la de estimar la incidencia de asertividad de los profesores frente a las competencias sociales de sus estudiantes, su muestra consistió en 302 alumnos del sexto de primaria y 36 docentes, los instrumentos que aplicaron fueron: (a) Para profesores el ADCAS y para alumnos el AECS. Los investigadores reportaron lo siguiente: daña a la competencia social de los estudiantes la hetero asertividad del profesor, aplacando su postura antisocial. (b) existe influencia de la hetero asertividad y el auto asertividad en la cohesión del grupo, pese a que, dicha consecuencia se intercede por condición de los profesores y por el desarrollo particular de este constructo. También, Cañas (2016), diseñó su investigación “Características de la comunicación asertiva en educadores de la Escuela Nuestra Señora del Pilar de Bucaramanga” con el fin llegar a tener grado de magister en la casa de estudio Cooperativa de Colombia de Bucaramanga. Su trabajo de investigación fue desarrollado bajo el diseño transeccional descriptivo y enfoque cuantitativo, su muestra consistió en 39 docentes. La investigadora concluyó: En su estudio demuestra que hay presencia de la comunicación asertiva en los docentes, dado que tienen características como la eficacia la cual indica que el docente tiene la capacidad de auto evaluarse y medir que

competentes son para el desarrollo y desenvolviendo de las situaciones cotidianas que se puedan presentar. Otra de las características importantes que demuestran la asertividad es la expresión de opiniones debido a la habilidad que tiene para expresar de forma clara y libre los sentimientos pensamientos y creencias sin vulnerar las de los otros, se encuentra la capacidad para expresar negación, disgusto o desagrado sin que dicha actitud valla en contra de la norma o vulnere los derechos de los demás. De igual forma, Martínez, Guevara y Valles (2016), desarrollaron un estudio denominado “El desempeño del educador y la importancia educativa”. La indagación fue de corte mixto, procedimiento secuencial comprensivo-correlacional. Los investigadores concluyeron: los maestros estiman que existen cuatro factores tales como: gobierno, profesor, centro educativo, entorno, que precisan trabajar de modo colaborativo. Por lo que, manifiestan que la importancia de la educación no solo necesita del cumplimiento docente. También, hay una correlación de 0.578 entre los años del trabajo de los profesores y los puntajes de sus estudiantes en pruebas estandarizadas que afectan en los maestros, sin embargo, no hay relación desde el enfoque de inputs entre el desempeño docente con la calidad educativa. Del mismo modo, Cortez (2018), elaboró su tesis “Indicadores de comunicación asertiva del educador y la generación del clima escolar en el aula” con el propósito de lograr la escala de maestro en la Casa de Estudios Andina Simón Bolívar, Quito. El trabajo de tesis es del enfoque cualitativo, para recoger información usaron como técnica la encuesta. El autor concluyó: El producto de la indagación evidencia que los indicadores de comunicación asertiva empleados por los profesores, precisan de capacitación y afianzamiento con el fin de conseguir una formación humanizadora e humanizante. Asimismo, indican que el profesor en el salón de clases cuenta con variaciones en la frecuencia y aplicación limitada de los índices de comunicación asertiva. Se enfatiza a relación con los climas de aula y estados emocionales de los estudiantes. Asimismo, Flores (2019), desarrolló su investigación titulada “La evaluación del desempeño docente en educación primaria”, en la Universidad Autónoma de Tlaxcala de México. La indagación tuvo como propósito explorar y explicar el parecer de los educadores de educación primaria acerca de la evaluación del desempeño. Se aplicó en el Estado de Tlaxcala, México. El enfoque del estudio es de tipo cuantitativo, ya que se administró en escala de Likert un cuestionario, información que fue analizada con el SPSS. El producto muestra que la población estudiada se encuentra casi en su totalidad en desacuerdo con la evaluación.

Asimismo, se consideran los siguientes **antecedentes nacionales**: Ángeles (2017), desarrolló su tesis de maestría titulada “El asertividad y el desarrollo de la convivencia en alumnos universitario” en casa de estudio San Martín de Porres de la ciudad de Lima. Su propósito fue fijar la relación entre asertividad y progreso de la coexistencia de los alumnos. Indagación fue trabajada bajo el enfoque cuantitativo, teniendo un tipo de estudio básica con nivel descriptivo y diseño no experimental. Su población fue 71 estudiantes tomaron como muestra 60 alumnos de la facultad de odontología. El autor concluyó: (a) Alumnos de los dos últimos años de formación universitaria cuentan con altos niveles de asertividad, por lo que un 66% corresponde al cuarto año y 64% al quinto año. (b) En el caso de alumnos de los primeros años por lo general su nivel de asertividad es medio (c) Asimismo se pudo observar que alumnos del primer y segundo año cuentan con un nivel bajo de asertividad. Asimismo, Gálvez y Milla (2018), desarrollaron un estudio llamado “Evaluación del desempeño del profesor y Preparación para el aprendizaje de los alumnos en el Marco de Buen Desempeño Docente”, teniendo como propósito desde el dominio Preparación para el aprendizaje de los educandos en el Marco de Buen Desempeño Docente proyectar una guía de evaluación. La indagación fue de enfoque cualitativo y de método aplicado-proyectivo. Su muestra consistió en 6 directivos y 94 profesores de 4 entidades de educación pública. Los investigadores concluyeron: en el proceso de evaluación el producto demuestra niveles bajos de cumplimiento con respecto a la estructuración del aprendizaje e intervalo de los objetivos, resolviendo elaborar una guía de evaluación docente, a partir de la perspectiva de mejora y reflexión docente. Asimismo, Champi (2018), desarrolló su tesis “La comunicación asertiva y el desempeño del educador en la I.E. Virgen del Carmen provincia de Chispicanchi”, en la Universidad César Vallejo para conseguir el grado de Maestro. Cuya investigación fue de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental transeccional, descriptivo correlacional, empleó como instrumento dos cuestionarios y como técnica la encuesta. Su muestra consistió en 17 profesores. Concluyendo que hay alta correlación entre las variables desempeño docente y comunicación asertiva, apoyado con los valores hallados en el cuadro de contingencia, que mediante el estadístico Tau b de Kendall se encontró un factor de 0,913. Igualmente, Zavala (2018), elaboró su tesis “El acompañamiento pedagógico interno y el desempeño del profesor en los colegios del nivel primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima, con el fin de lograr el grado de maestro en la escuela de Lima. La indagación fue desarrollada

con un enfoque cuantitativo, diseño trabajo fue no experimental correlacional, de corte transaccional. A fin de recolectar datos usaron un cuestionario como instrumento y una encuesta como técnica. La muestra fue 100 docentes. El autor llegó a la siguiente conclusión: Existe fuerte relación con factor de correlación $RH = 0.813$ en tanto el valor sig. es igual a 0.00, deduciendo relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. Finalmente, Medina (2018) elaboró su tesis de maestría titulada “La Comunicación asertiva de los directores en los enfrentamientos laborales de los profesores de la UGEL Condesuyo- Chuibamba – Arequipa”. Su propósito fue analizar la correlación de la variable comunicación asertiva de directivos con el manejo de los problemas en el trabajo de los Educadores de las entidades educativas de la UGEL Condesuyo de Arequipa. El método que utilizó fue cuantitativo, de tipo correlacional descriptivo, se administró como instrumento el cuestionario y su muestra consistió en 5 directivos y 36 educadores. El autor concluyó: La comunicación asertiva de los directivos según los resultados observamos un 60% que son 3 directores, en un nivel bajo, referidos a los elementos de comunicación, el asertividad, la autoestima e inteligencia emocional en las entidades formativas correspondiente a la Ugel Condesuyo de Arequipa.

Luego de haber revisado los trabajos previos, se considera para la variable comunicación asertiva los siguientes **aportes teóricos**: Según Corrales, León y Góngora (2017), es aquella habilidad social que permite expresarse de manera adecuada, usando la capacidad verbal. Una conducta asertiva involucra un conjunto de acciones, ideologías y emociones que ayudan a alcanzar sus objetivos personales de forma socialmente aceptable tanto a niños como adolescentes. Por su parte, Minedu (2007), sostiene que, la asertividad es aquella habilidad que nos sirve para expresarnos de manera correcta ante la sociedad. Esta habilidad social encierra las formas de lenguaje no verbal y verbal, por ejemplo, las señas, que nos revela una relación positiva entre dos o más individuos. También, involucra sentimiento, pensamiento, y desenvolvimiento con coherencia, asimismo, Ferrero y Martín en el año 2013 señalan que, la comunicación asertiva es el acto y consecuencia de manifestarse, de modo adecuado con entre dos o más individuos; unión o alianza de ciertos objetos con otros. Al respecto, Gaeta y Galvanovskis, (2009), Manifestaron que, en el enfoque cognitivo, la conducta asertiva radica en manifestar nuestras creencias, sentimientos y deseos de modo directo y honesto, respetando los derechos de los demás y defendiendo

nuestros derechos. También, esta habilidad es considerada como conducta mas no como característica de la identidad, debido a ello se dice que la de asertividad es una habilidad social. Puesto que, es factible llevar a cabo la práctica de la autoafirmación, que facilite mejorar las habilidades sociales de los individuos. Naranjo (2008). Para esta investigación se consideró tres dimensiones. Dimensión 1: estrategias de asertividad, conforme a Ferrero y Martín en el año 2013 la estrategia asertiva se da cuando el pedagogo como sujeto de comunicación, coadyuva a que algunos puedan construir y se aseveren en sí mismos; también, lo hace consigo mismo, intercambiando resultados en un contexto excelente en lenguaje y expresión. Al respecto de la dimensión 2: estilo asertivo, Ferrero y Martín en el año 2013 consideran a éste estilo como actitud, donde el emisor comunica sus sentimientos de manera directa; respondiendo a críticas sin la mínima actitud aversiva para con los otros. Sintiendo capaz de hacer todo lo que pretende y aspira; complementándose el lenguaje verbal y el no verbal. Por último, la dimensión 3: la comunicación precisa, lo cual, en palabras de Ferrero y Martín en el año 2013, es cuando el oyente hace uso del lenguaje común, dado que, el intercambio se dará en la unión de sus códigos pertinentes. Por lo que, los dos deben poseer un léxico compartido, en especial cuando se trata de un determinado tema. Comunicarse no radica únicamente en la emisión de un mensaje digerible, sencillo y preciso en función de las respuestas del destinatario. Así mismo, Paul Watzlawick (2003), máximo representante de la teoría de la comunicación humana señala la comunicación como un grupo de elementos interrelacionados donde cualquier cambio daña las relaciones para con los demás elementos. En este aspecto, la comunicación es un estilo amplio de interacciones, introducidas regularmente en un medio establecido. De tal forma que, la comunicación respeta a algunos principios: en primer lugar tenemos el principio de totalidad, cuenta con elementos propias, distinto a las características que lo constituyen incluidos independientemente; en segundo lugar el principio de causalidad circular, conforme el proceder de cada una de los elementos del sistema forman parte de un arduo juego que implican reciprocas acciones y retroacciones; finalmente el principio de regulación, que asevera que no hay comunicación que no cumpla pautas, guías, normas. Siendo estas las que permiten equilibra el sistema. Riso (2011). Del mismo modo en palabras de Naranjo (2008), las personas asertivas se caracterizan por ser individuos que no se dejan manipular, son libres en cuanto a sus relaciones entre personas, gozan de alta autoestima, tienen mayor capacidad

de controlarse emocionalmente y manifiestan conductas amables hacia los demás sujetos. El autor estima que el tipo de conducta asertiva es complicado de llevar a la praxis, ya que, durante el proceso de socialización es cuando se conoce la indiferencia, sin embargo, una educación competitiva, los medios de comunicación y el contexto social impulsan la conducta agresiva. Por esta razón, proceder de modo asertivo conlleva en ocasiones actuar de modo contrario a los patrones de conducta que se ejercen con mayor frecuencia. Por su parte, Subaldo (2015), manifiesta que: actualmente el reto del sistema educativo peruano es adiestrar a los habitantes para confrontar la inestable, imprecisa, complicada y dispareja humanidad en la era de la inseguridad y la formación. Desde el enfoque conductual, en palabras de Gaeta y Galvanovskis en el año 2009, la asertividad se apoya en las investigaciones efectuadas por Pavlov en relación con la adecuación al entorno de algunos animales e individuos de donde se separan las escalas de excitación y de inhibición, que conforma la actitud de sumisión, pasividad y agresividad. Desde el enfoque de conocimientos, la asertividad se debe a la manifestación inmediata de los afectos y a las necesidades particulares considerando los derechos que tienen las demás personas. Estos escritores sustentan la necesidad de integrar cuatro métodos esenciales en la formación asertiva: (a) coadyubar a establecer y admitir los derechos de los demás y los propios derechos; (b) reducir ideas absurdas, angustias y culpas, e impulsar prácticas asertivas por medio de la praxis de dichos métodos. (c) indicar la diferencia entre agresividad y asertividad; (d) aminorar las barreras cognoscitivas y afectivas a fin de actuar de modo asertivo; Finalmente, a partir del enfoque humanista, la asertividad se concibe como un procedimiento a fin de desarrollar la autorrealización del individuo, de tal manera que conlleva a la aceptación y el valor particular donde se da la posibilidad de que puedan manifestar con decisión y respeto las argumentaciones o lo que piensan de manera apropiada. El asertividad está relacionado con el tipo de comunicación abierta y franca que posibilita la manifestación emocional de afectos impidiendo que se produzca una provocación y por ende una agresión a otros.

Con relación a la variable **desempeño laboral** se consideran los siguientes **aportes teóricos**: Según Robbins & Timothy (2013), sostiene: la energía de la gente que labora en el interior de las compañías, siendo necesario para la organización, desempeñándose el humano con satisfacción laboral. Este precisa el logro laboral, en otras palabras, es la competencia,

aptitud, cualidad de un sujeto a fin de generar trabajo en menor tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, siendo conducido a la apreciación lo cual proporcionará como consecuencia su desenvolvimiento. Por su parte, Minedu (2014), plantea: Los desempeños son aquellos hechos observables del ser humano pudiendo ser descritos y evaluados expresando su aptitud, habilidad y capacidad. Emana del inglés *performance* o *perform*, teniendo que ver con el cumplimiento de tareas establecidas y la obtención de aprendizajes anhelados. Se atribuye que el modo de hacer dichos trabajos evidencia la competencia de base del sujeto. Así mismo, en el Marco de Buen Desempeño Docente, se menciona ciertos dominios, las capacidades y las prácticas que determinan una buena enseñanza y que son solicitados a todo maestro de primaria. Compone un pacto social y técnico a través de la sociedad, docentes y gobierno en base a las competencias que se espera que los docentes dominen, en sucesivos periodos de desarrollo profesional, con la intención de alcanzar el aprendizaje de cada uno de los alumnos. Asimismo, El Consejo Nacional de Educación en el año 2011 agrupó una serie de características del buen desempeño docente, de las cuales destacan: (a) Es un formador nato, trabaja en equipo de manera colaborativa, que se desempeña magníficamente, tiene una responsabilidad social y ética acorde con los valores de la Institución; (b) El profesor transmite, es conciso y claro; (c) Es considerado como un guía pedagógico, es innovador, indagador y crítico, fomentando en sus alumnos a mejorar sus aprendizajes. (d) Respeto las individualidades de los estudiantes adecuándose a las diversas formas de aprender. (e) Realiza diversas estrategias pedagógicas a fin de lograr resultados sobresalientes en cuanto al aprendizaje, que estén acorde al desarrollo de aprendizaje y resultados previstos. (f) Es emprendedor y culto, siempre abierto al cambio, está en constante búsqueda de clases prácticas y efectivas, para poder lograr los aprendizajes significativos en los estudiantes. (g) Siente ansias por aprender y enseñar, siempre en la búsqueda de fortificar su crecimiento como profesional. (h) Aprecia el medio que le rodea aprovechándolo para motivar el aprendizaje del educando. (i) Es responsable, asumiendo cualquier tarea que se delegue o ejecuta las suyas propias y (j) El docente es eficaz en su área o especialidad, promoviendo cambios a partir de los procesos de investigación, como es en el registro, organización, planificación, la administración de las labores educativas y una autoevaluación que se realiza de manera permanente. Las **dimensiones** fueron adaptadas del marco del buen desempeño, desarrollada por el ministerio de educación del Perú (2014), Dimensión 1, la preparación para

el aprendizaje de los educandos, abarca la programación de la labor pedagógica tomando en cuenta la preparación del programa curricular, la elaboración de sesiones de aprendizaje respaldadas en el marco del enfoque intercultural e inclusivo y las unidades didácticas. Describe las características culturales, sociales, materiales e inmateriales, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares y cognoscitivo de sus pupilos, tal como, las tácticas que se dan en la enseñanza y en la evaluación continua en los aprendizajes y elección de materiales pedagógicos. Dimensión 2, la enseñanza en el aprendizaje de los educandos, involucra la dirección de la metodología de enseñanza a través de una perspectiva que aprecie la diversidad o variedad y la inclusión en todas sus manifestaciones. Describe la intervención didáctica del profesor en la consecución de un ambiente propicio para que se pueda dar el aprendizaje, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, el empleo de temas o contenidos, la motivación constante de sus escolares, el uso de diversos recursos didácticos que sean pertinentes y relevantes. Comprende la utilización de numerosos instrumentos y juicios que posibilitan identificar el logro propuesto y los retos en el proceso de aprendizaje, del mismo modo los aspectos de la enseñanza que es obligatorio mejorar. Dimensión 3, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, abarca la intervención en la administración de red de escuelas a partir de una posición democrática a fin de conformar la sociedad de aprendizaje. Describe el diálogo efectivo con los distintos participantes de la entidad educativa, la intervención en la preparación, realización y valoración del Plan Educativo Institucional, tal como, la cooperación a fin de establecer un ambiente positivo. En los resultados de los aprendizajes comprende el aprecio y consideración a la sociedad. Dimensión 4, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, abarca los métodos y la praxis que determina su formación docente. Expone su pensamiento metódico sobre su praxis pedagógica, la cooperación entre pares, grupos de trabajo y su intervención en labores de crecimiento profesional. Esta investigación se soporta en las siguientes teorías: En el ámbito laboral la teoría de la equidad, asevera el concepto del colaborador frente al trato que recibe ya sea justo e injusto. En palabras de Klingner y Nabaldian en el año 2002, esta teoría se centra en la eficacia de su labor, en la manifestación de su buena voluntad, en su honestidad. Pese a que la teoría es precisa su dificultad radica en la impresión asociada al estado mental en base a opiniones subjetivas. Esta igualdad establece dos aspectos: (1) el logro del aprendizaje, es decir, el fruto de su desempeño y (2), la

equiparación con otros, es decir, la igualdad con los demás. La Teoría de las expectativas de acuerdo a Klingner y Nabaldian en el año 2002, es aquella que se focaliza en la sensación de satisfacción del colaborador, haciendo que su desempeño laboral sea mejor frente a los demás. Los factores que lo determinan son: (a) La significancia que el trabajador otorga a estas retribuciones o penalidades. (b) La valoración del trabajador con la formal comprobación mediante retribuciones o sanciones como producto de que trasciende o no el grado que se espera en el desempeño del empleado y (c) el alcance que un trabajador puede obtener cuando realiza una labor al nivel que se espera obtener. Asimismo, Maciel en el año 2005, enfatizó: (1) Se organiza sobre la convicción, de que enseñar es un trabajo sencillo “enseñar: labor sencilla” y (2) el perfil del profesor prototipo se soporta sobre la tradición que le da una sobrevaloración a la vocación es decir “educador se nace y no se hace” restando su formación. Las principales características del desempeño docente según Gonzáles y Subaldo (2015) son: (a) Es de naturaleza consciente. (b). Es revelada por el cumplimiento de sus funciones inherentes al trabajo. (c) Es expresada por medio de la calidad, en paralelo con el estado. Estos autores, manifiestan que el desempeño del profesor se basa en dos aspectos básicos: (1) las características de su profesionalidad, es decir, la libertad en su praxis donde se encuentra limitaciones, donde se trata de que los derechos de los estudiantes a la educación estén seguros y (2) Se encuentra un distanciamiento en casi todas las profesiones, se hace inclusión a la identidad y al cuidado que debe tener las relaciones interpersonales, lo afectivo y el compromiso personal. También los autores enfatizan que, la profesión que tiene los profesores es un “arte” que exige comprender a los estudiantes frente al ámbito que los rodea adaptando los métodos de enseñanza a sus necesidades.

Esta indagación se **justifica** teóricamente porque se trabajó basándose en diversas teorías, trabajos previos nacionales y de nivel internacional a fin de enriquecer el conocimiento teórico de los futuros investigadores. Asimismo, podemos justificar de manera metodológica porque se usó técnicas como instrumentos para la recogida de datos con el fin de tabularlos y procesarlos mediante el software SPSS, para medir la correlación entre las dos variables de nuestro estudio. Con respecto a la justificación práctica esta investigación se justifica porque pretende solucionar la problemática existente, puesto que se evidencia estudiantes poco comunicativos ya sea por el uso de tecnología como redes sociales, telefonía móvil, etc. y la actitud inadecuada del docente al observar cierta conducta reaccionando de

forma agresiva poco amigable sin analizar las causas de estas actitudes. En el ámbito educativo es de importancia fomentar los saberes, la conducta positiva, la consecución de objetivos y la interacción humana. Ya que, actualmente el mundo en que vivimos requiere de estudiantes altamente competitivos, listos para expresar sus ideas, controlando sus emociones, para lo cual la labor del docente es primordial.

. Asimismo, es importante en los profesores de las entidades educativas de la RED 10, el manejo de la asertividad con una comunicación que permite crear un clima positivo, para intercambiar ideas, expresar opiniones y sentimientos interrelacionándose armoniosamente con sus colegas, respetando a cada uno de las partes en su desempeño laboral.

Por todo lo expuesto, la investigación plantea como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre comunicación asertiva y desempeño laboral en los profesores en las escuelas de la Red 10, UGEL 02, Lima, 2019? y como problemas específicos se plantean: ¿Cuál es la relación entre estrategias asertivas y desempeño laboral en los educadores en las escuelas de la Red 10, UGEL 02, Lima, 2019?, ¿Cuál es la relación entre estilos asertivos y desempeño laboral en los profesores en los colegios de la Red 10, UGEL 02, Lima, 2019?, ¿Cuál es la relación entre comunicación precisa y desempeño laboral en los educadores en las instituciones educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima, 2019?

Así mismo como **objetivo general**: Determinar la relación de la comunicación asertiva y el desempeño laboral en los profesores en los colegios de la Red 10, UGEL 02, Lima, 2019 y como objetivos específicos: Determinar la relación entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral en los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima. Determinar la relación entre los estilos asertivos y el desempeño laboral en los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima, precisar la relación entre la comunicación precisa y el desempeño laboral en los educadores en las escuelas de la Red 10, UGEL 02, Lima, Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral en los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.

Del mismo modo, para dar respuesta a los cuestionamientos presentados, se planteó como **hipótesis general**: existe correlación entre la comunicación asertiva y desempeño en

los docentes en las instituciones educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima, 2019 y como hipótesis específica se planteó hay correlación entre estrategias asertivas y desempeño en los docentes en las escuelas de la Red 10, UGEL 02, Lima, 2019; como hipótesis específica 2 existe relación entre estilos asertivos y desempeño laboral en los educadores en las escuelas de la Red 10, UGEL 02, Lima, 2019; como hipótesis específica 3 existe una correlación entre comunicación precisa y desempeño laboral en los profesores en las escuelas de la UGEL 02, Lima, 2019.

II. Método

2.1. Metodología

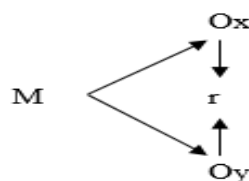
La presente de indagación se sostiene en un paradigma positivista. En palabras de Bernal en el 2010, el positivismo es una corriente que lo caracteriza por afirmar que existe un solo método de indagación que se puede aplicar en todas las ciencias. Su objetivo es manifestar los fenómenos por medio de leyes universales.

Para este trabajo de indagación su método utilizado hipotético deductivo. Según Valderrama (2014) En base a las teorías se plantean las hipótesis usando el razonamiento deductivo para luego validar empíricamente.

Tipo de estudio básica o pura, ya que, únicamente producirá y acrecentará conocimiento sobre comunicación asertiva y desempeño laboral de docentes Según Valderrama (2014), Recaba información de la realidad para tener conocimiento teórico y científico, encaminado al hallazgo de fundamentos y normas. Es el tipo de estudio que intenta probar una teoría con casi nula intencionalidad de aplicarlos.

El diseño es no experimental, correlacional, transversal se dice que es no experimental ya que no hubo manipulación en las variables a estudiar, es decir, a la comunicación asertiva y desempeño laboral tal como se percibió, y de ese modo, intentar de hallar su relación. Según Valderrama (2014) es aquel diseño donde no se manipulan deliberadamente las variables. Ccorrelacional porque pretende medir la relación entre variable. Transversal porque recaba información en un tiempo único.

El diseño correlacional muestra el siguiente diseño:



Donde:

M = Muestra

Ox = Observación de la variable 1

Oy = Observación de la variable 2

r = relación entre las variables.

Variables

Definición conceptual: Comunicación asertiva

Según Ferrero y Martín (2013), la comunicación asertiva es el acto y consecuencia de manifestarse, de modo adecuado con entre dos o más individuos; unión o alianza de ciertos objetos con otros.

Definición conceptual: Desempeño laboral

Al respecto Minedu (2014) señala: los desempeños son aquellos hechos observables del ser humano pudiendo ser descritos y evaluados expresando su aptitud, habilidad y capacidad. Emana del inglés performance o perform, teniendo que ver con el cumplimiento de tareas establecidas y la obtención de aprendizajes anhelados. Se atribuye que el modo de hacer dichos trabajos evidencia la competencia de base del sujeto.

Definición operacional: Comunicación asertiva

La variable comunicación asertiva se midió con un cuestionario de 24 preguntas en escala Likert, trabajadas en base a las dimensiones: estrategias asertivas, estilos asertivos y comunicación precisa

Definición operacional: Desempeño laboral

El variable se midió con una escala de valoración del desempeño docente de 41 preguntas en escala Likert, trabajadas en base a las dimensiones: identidad docente, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad y la preparación para el aprendizaje

2.2 Operacionalización de las variables.

Tabla 1

Operacionalización de la variable comunicación asertiva

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y Rangos	Niveles
Estrategias de asertividad	Demuestra control de emociones Utiliza gesticulación verbal Expresa ideas asertivas. Responde con actitud asertiva	1,2,3,4.5.6.7,8	Escala ordinal Nunca =1 Casi nunca =2 A veces =3	Eficiente Regular
Estilo asertivo	Expresa con elocuencia y serenidad Manifiesta pensamiento y conducta asertiva.	9,10,11,12,13,14	Casi siempre =4 Siempre =5	Deficiente
Comunicación precisa	Mantiene una conversación directa Maneja una personalidad asertiva Reflexiona sobre su comportamiento y acciones asertivas.	15,16,17,118,19,20,221,22 ,23,24		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y Rango
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conoce y comprende las características de todos los estudiantes	1,2,3	Nunca	Eficiente
	Conoce y comprende los contenidos disciplinares que enseña.	4,5,6	=1	Regular
		7,8,9	Casi nunca	
	Conoce y comprende los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	10,11	=2	Deficiente
		12,13	Algunas veces	
		14,15	=3	
	Planifica y enseña de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr con sus estudiantes.		Frecuentemente = 4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Planifica el proceso pedagógico que quiere lograr en sus estudiantes en una programación curricular en permanente revisión.			
	Crea un clima propicio para el aprendizaje			
	Crea un clima propicio para la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad con miras de formar ciudadanos críticos e interculturales.	16,17		
		18,19		
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio del contenido disciplinares.	20,21		
		22,23		
	Conduce el proceso de enseñanza con el uso de estrategias pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica.	24,25		
		26,27		
		28,29		
	Conduce el proceso de enseñanza con el uso de recursos pertinentes.	30		
Participación en la gestión de la escuela	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo			
	Con los objetos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes, teniendo en cuenta las diferencias individuales.			
	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.	31,32		
		33,34		
	Contribuye en la construcción y mejora continua del proyecto Educativo Institucional que genere aprendizaje de calidad.	35,36		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y sociedad civil.			
	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.	37,38		
		39,40		
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad compromiso con su labor social.	41		

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población, muestra y muestreo

Población.

Según Bernal (2010) se entiende por población al grupo de elementos que compone el trabajo de indagación. Siendo su población 100 profesores del nivel primario de las entidades educativas pertenecientes a la RED N.º 10, UGEL 02 de la ciudad de Lima.

Tabla 3

Población de estudio: I.E. de la Red 10 – UGEL 02

Institución Educativa	Nº de docentes
I.E. N° 2012	14
I.E. N° 2034 VFF	20
I.E. N° 2029 SB	20
I.E. Nuevo Amanecer	8
I.E. N° 2070 JMA	20
I.E. N° 20	18
Total	100

Fuente: UGEL 02, Lima

Muestra y muestreo

Se aplicó el muestreo probabilístico estratificado. Según Bernal (2010, p.183), se utiliza este tipo de muestreo a fin de estimar los tamaños de muestra agrupándolos por rangos o estratos. Su muestra consistió en 80 docentes del nivel primario de las entidades educativas UGEL 02. En palabras de Bernal (2010), muestra es la fracción de la población que se toma.

$$n = \frac{Z^2 p.qN}{e^2(N-1) + Z^2 p.q}$$

Tamaño de la muestra:

e = 5% error de estimación

$Z = 1,96$ con un nivel de confianza del 95%

$p = 0,5$ de estimado

$q = 0,5$ de estimado

n =tamaño de la muestra.

Por lo tanto.

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(100)}{(0,05)(100-1)+(1,96)^2(0,5)(0,5)} = 80$$

De tal manera que, las muestras de estudio conforman 80 docentes.

Tabla 4

Muestra de estudio: I.E. de la Red 10 – UGEL 02

Institución Educativa	N.º de docentes	Docentes encuestados
I.E. N° 2012	14	$(14/100) * 80 = 11$
I.E. N° 2034 VFF	20	$(20/100) * 80 = 16$
I.E. N° 2029 SB	20	$(20/100) * 80 = 16$
I.E. Nuevo Amanecer	8	$(8/100) * 80 = 7$
I.E. N° 2070 JMA	20	$(20/100) * 80 = 16$
I.E. N° 20	18	$(18/100) * 80 = 14$
Total	100	80

Criterios de inclusión.

Profesores del nivel primario de las instituciones objeto de estudio RED 10 UGEL 02.

Haber asistido el día de la encuesta y expresado su voluntad de participar en la investigación.

Criterios de exclusión.

Docentes de otros niveles.

Docentes que no corresponden a la UGEL 02

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En cuanto a la variable comunicación asertiva, se usó como técnica la encuesta y el cuestionario en la cuales los 80 docentes responden al Instrumento aplicado sobre

comunicación asertiva con sus correspondientes dimensiones: el mencionado instrumento está compuesta por 24 preguntas.

Ficha técnica para la variable 1 comunicación asertiva

Nombre: Cuestionario de comunicación asertiva

Objetivo: El objetivo del cuestionario es recoger información en la comunicación asertiva

Autor: Br. Belinda Fabiola Trillo Hurtado

adaptado por Br. Maria Carrasco Velásquez

Instrumento: Cuestionario de 24 interrogantes.

Muestra: 80 Docentes de educación primaria

Enfoque: Cuantitativo.

Técnica: Encuesta a los docentes

Fecha de aplicación: septiembre 2019

Niveles de rango: Deficiente, Regular, Eficiente

Tiempo de aplicación: 20 minutos.

En cuanto a desempeño laboral se empleó la encuesta como técnica y un instrumento en escala de Likert de 41 preguntas elaborada en base a la variable y sus cuatro dimensiones las cuales fueron respondidas por los 80 docentes.

Ficha técnica para la variable 2 desempeño docente.

Nombre: Escala de valoración del desempeño docente.

Objetivo: El objetivo del cuestionario es recoger información en el desempeño docente.

Autor: Marco del Buen Desempeño Docente

Adaptado por Br. Maria Carrasco Velásquez

Instrumento: Cuestionario de 41 interrogantes.

Muestra: 80 Docentes de educación primaria

Enfoque: Cuantitativo.

Técnica: Encuesta a los docentes

Fecha de realización: septiembre 2019

Niveles y rangos: Deficiente, regular y eficiente.

Tiempo de aplicación: 20 minutos.

Validez y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos fueron adaptados por la investigadora Br. Maria Carrasco Velásquez. Las mismas fueron validadas por tres expertos, quienes manifestaron que los instrumentos son aplicables. En palabras de Bernal (2010), la validez es el juicio que se realiza al instrumento a fin establecer si mide lo que debe medir.

El proceso de validez es cuando se somete el instrumento a criterio de Jueces Expertos, quienes darán un informe sobre la aplicabilidad del cuestionario que recogerá la información, teniendo en cuenta el grado de aplicabilidad, mostrada en la siguiente tabla.

Tabla 5

Validación de expertos del instrumento comunicación asertiva

Experto	Especialidad	opinión de validez
Dra. Betty Trujillo Medrano	Metodólogo	aplicable
Mg. Augusto Ismael Zavala Osorio	Temático	aplicable
Mg. Roger Goyo Camarena Rivera	Temático	aplicable

Fuente: certificado de validación

Tabla 6

Validación de expertos del instrumento desempeño laboral

Experto	Especialidad	opinión de validez
Dra. Betty Trujillo Medrano	Metodólogo	aplicable
Mg. Augusto Ismael Zavala Osorio	Temático	aplicable
Mg. Roger Goyo Camarena Rivera	Temático	aplicable

Fuente: certificado de validación

Confiabilidad

Para especificar la confiabilidad de la presente investigación se utilizó la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach con muestra de 20 docentes haciendo uso del programa estadístico SPSS. Según refiere Bernal (2006), la confiabilidad de un instrumento que va a medir se refiere a la seguridad que se obtiene de las calificaciones de los mismos sujetos cuando se observa los mismos cuestionarios en diferentes ocasiones. El instrumento produce resultados de medidas congruentes. El producto se muestra en la siguiente tabla:

Análisis de fiabilidad de la variable comunicación asertiva y desempeño laboral

Tabla 7

Análisis de fiabilidad de comunicación asertiva

Variable / Dimensiones	Alfa de Cronbach
Comunicación asertiva	0,854
Estrategias asertivas	0,886
Estilos asertivos	0,797
Comunicación precisa	0,871

La tabla 7 muestra el análisis de confiabilidad realizada a la variable comunicación asertiva, el cual constó de 24 ítems. En ese sentido, dicho análisis fue realizado mediante la prueba Alfa de Cronbach ($\alpha=0.854$), teniendo una confiabilidad moderadamente alta.

Tabla 8

Análisis de fiabilidad de desempeño laboral

Variable / Dimensiones	Alfa de Cronbach
Desempeño laboral	0,881
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0,827
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0,750
Participación en la gestión de la escuela	0,742
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0,900

La tabla 8 muestra el análisis de confiabilidad realizada a la variable desempeño laboral, el cual constó de 41 ítems. En ese sentido, dicho análisis fue realizado mediante la prueba Alfa de Cronbach ($\alpha=0.881$), teniendo una confiabilidad moderadamente alta.

2.5 Método de análisis de datos

Se encuestó a 80 docentes en sesiones de veinte minutos por docente, mediante un cuestionario, a fin de conseguir información sobre las variables estudiadas: Comunicación asertiva y desempeño docente con sus dimensiones correspondientes. Luego, se sumó y tabuló los datos en una hoja de Excel. Los cuales se utilizaron para la estadística descriptiva e inferencial por medio del SPSS versión 2.5. Para el caso de estadística descriptiva, se desarrolló tablas y gráficos con interpretación y para probar la hipótesis se desarrolló con la correlación de Spearman a fin de determinar la relación entre ambas variables.

2.6. Aspectos éticos

Toda investigación en individuos debe ser ejecutada en base a principios éticos tales como: Libre participación y respeto hacia el individuo. Por tal motivo, los datos mencionados en el presente trabajo de investigación fueron tomados del grupo encuestado y procesados sin alteración alguna.

III. Resultados

Descripción de los resultados

A las variables de investigación, comunicación asertiva y el desempeño laboral, así como sus dimensiones, se les procedió a generar la estadística descriptiva. En ese sentido estableció una escala valorativa de cada una de las variables de estudio, las consistieron en una medición inicial y de medición final.

Escala valorativa de la variable comunicación asertiva

La tabla 9 presentan los puntajes teóricos, niveles, rangos de la variable comunicación asertiva. Es por esa razón que, los puntajes de la variable están entre 120 y 24 puntos, su dimensión comunicación precisa fluctúa entre 10 y 50 puntos, su dimensión estrategias asertivas fluctúa entre 8 y 40 puntos y su dimensión estilos asertivos fluctúa entre 6 y 30 puntos.

Tabla 9

Escala valorativa de la variable comunicación asertiva

Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Máximo	Mínimo	Deficiente	Regular	Eficiente
Comunicación asertiva	120	24	24-56	57-88	89-120
Estrategias asertivas	40	8	8-18	19-29	30-40
Estilos asertivos	30	6	6-13	14-22	23-30
Comunicación precisa	50	10	10-23	24-37	38-50

La tabla 10 muestran los puntajes teóricos, niveles, rangos de la variable desempeño laboral. Es por esa razón que, los puntajes de la variable están entre los 41 y 205 puntos y sus dimensiones fluctúan entre 5 y 75 puntos.

Tabla 10

Escala valorativa de la variable desempeño laboral

Variable y dimensiones	Puntajes		Niveles		
	Máximo	Mínimo	Deficiente	Regular	Eficiente
Desempeño laboral	205	41	41-95	96-150	151-205
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	75	15	15-34	35-55	56-75
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	75	15	15-34	35-55	56-75
Participación en la gestión de la escuela	30	6	6-13	14-22	23-30
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	25	5	5-11	12-18	19-25

Análisis descriptivo de los resultados de la variable comunicación asertiva y sus dimensiones

Tabla 11

Niveles de distribución de las dimensiones de la comunicación asertiva en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.

	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Estrategias asertivas	0	0,0	38	47,5	42	52,5	80	100,0
Estilos asertivos	0	0,0	12	15,0	68	85,0	80	100,0
Comunicación precisa	6	7,5	49	61,3	25	31,3	80	100,0

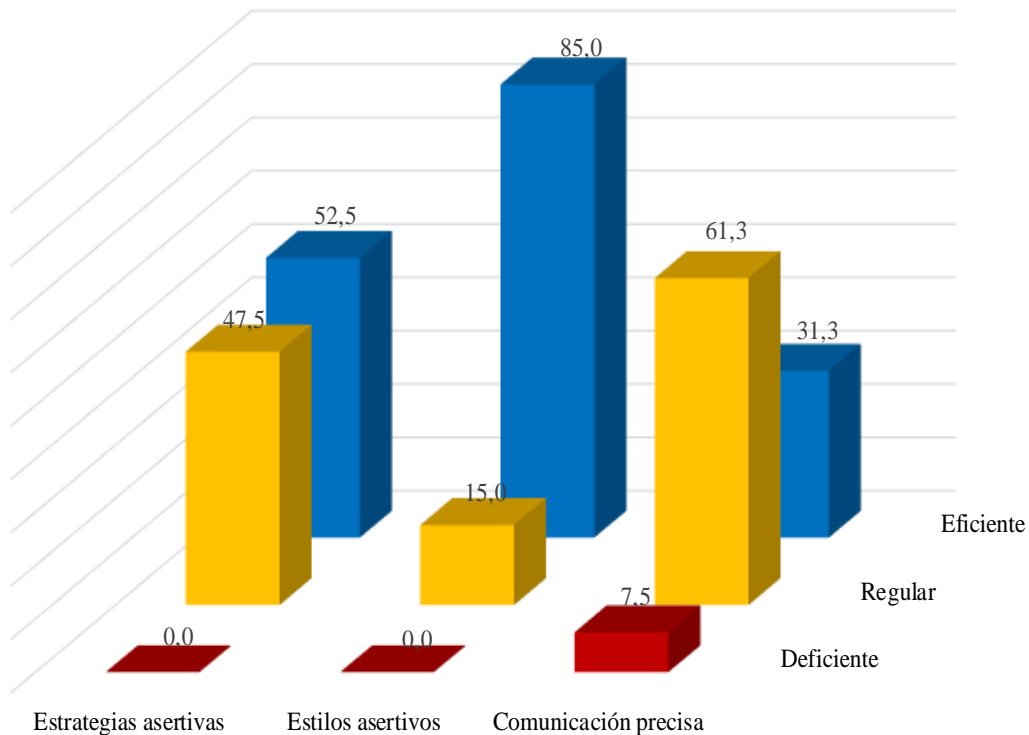


Figura 1. Niveles de distribución de las dimensiones de la comunicación asertiva.

Se puede apreciar en la tabla 11 y figura 1, el total de encuestados en el estudio (80), 42 docentes (52,5%) presentan un nivel eficiente de las estrategias asertivas y 38 docentes (47,5%) muestran un nivel regular de las estrategias asertivas de la comunicación asertiva.

Por otro lado, con relación a la segunda dimensión, 68 docentes (85,0%) presentan un nivel eficiente en los estilos asertivos y 12 docentes (15,0%) muestran un nivel regular en los estilos asertivos de la comunicación asertiva.

Respecto a la tercera dimensión, 49 docentes (61,3%) presentan un nivel regular en la comunicación precisa; 25 docentes (31,3%) muestran un nivel eficiente en la comunicación precisa y 6 docentes (7,5%) presentan un nivel deficiente en la comunicación precisa.

Tabla 12

Niveles de distribución de comunicación asertiva de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	41	51,3
Eficiente	39	48,7
Total	80	100,0

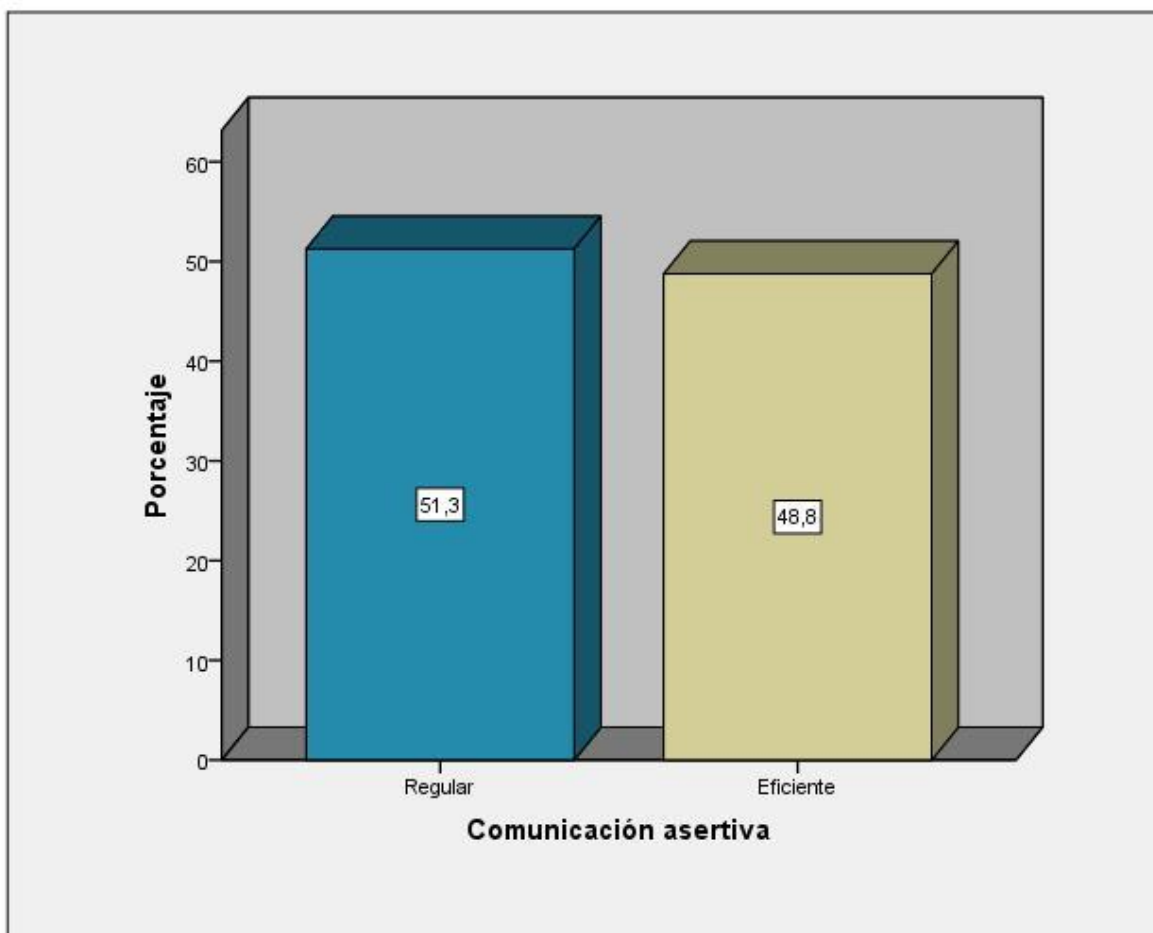


Figura 2. Niveles de distribución de la *comunicación asertiva*

Con relación al análisis descriptivo de la comunicación asertiva, se puede apreciar en la tabla 12 y figura 2, que del total de encuestados en el estudio (80), 41 de los docentes (51,3%) perciben un nivel regular y 39 de los docentes (48,8%) perciben un nivel eficiente.

Análisis descriptivo de los resultados de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

Tabla 13

Niveles de distribución de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.

	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0	0,0	9	11,3	71	88,8	80	100,0
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0	0,0	12	15,0	68	85,0	80	100,0
Participación en la gestión de la escuela	38	47,5	37	46,3	5	6,3	80	100,0
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	8	10,0	42	52,5	30	37,5	80	100,0

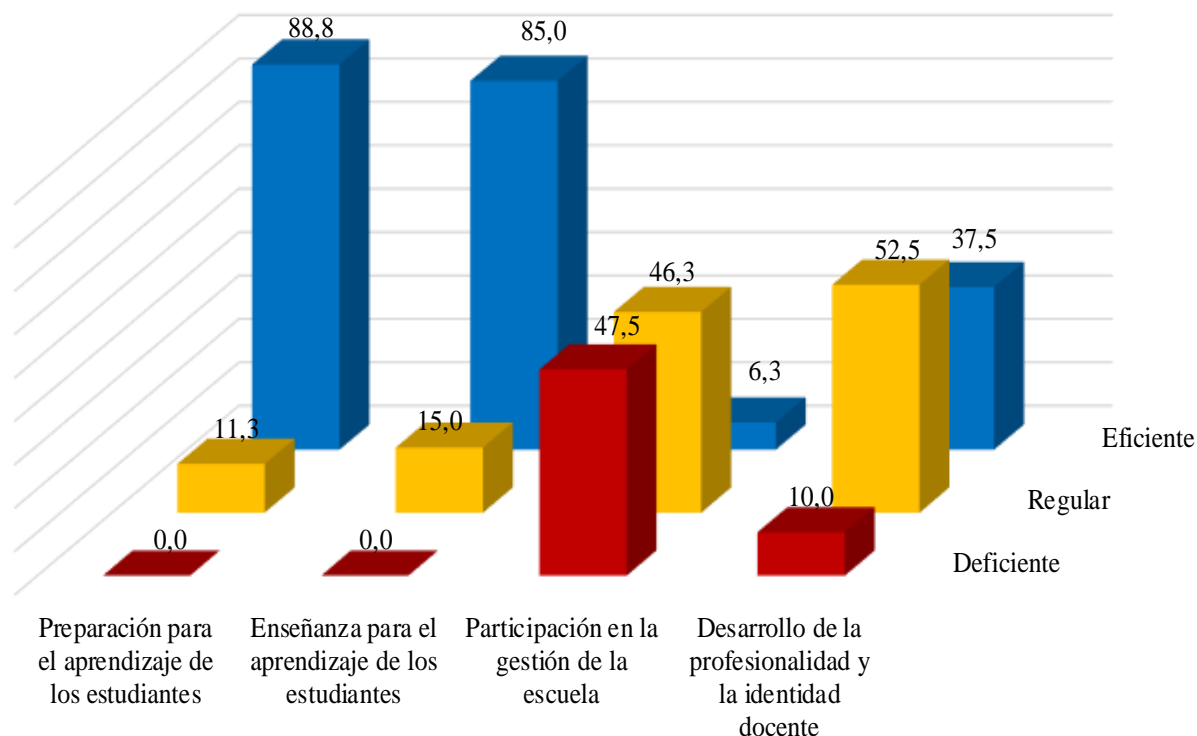


Figura 3. Niveles de distribución de las dimensiones del desempeño laboral

La tabla 13 y figura 3 muestra que de los 80 docentes encuestados en las Escuelas de la UGEL 02, 71 docentes (88,8%) presentan una escala eficaz en la preparación del aprendizaje de los estudiantes y 9 profesores (11,2%) muestran un nivel regular en la preparación para el aprendizaje de los educandos.

Por otro lado, con relación a la segunda dimensión, 68 docentes (85,0%) presentan un eficiente nivel en la preparación del aprendizaje de los estudiantes y 12 educadores (15,0%) muestran un nivel regular en la preparación para el aprendizaje de los escolares.

En cuanto a la tercera dimensión, 38 docentes (47,5%) presentan nivel deficiente en la implicación en la gestión del colegio; 37 docentes (46,3%) muestran nivel regular en la participación en la gestión del colegio y 5 docentes (6,3%) presentan nivel eficiente en la implicación en la gestión del colegio.

Respecto a la cuarta dimensión, 42 docentes (52,5%) presentan un nivel regular en el proceso de la profesionalidad y la identidad del educador; 30 profesores (37,5%) muestran un nivel eficiente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad del educador y 8 profesores (10,0%) presentan un nivel deficiente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 14

Niveles de distribución del desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	34	42,5
Eficiente	46	57,5
Total	80	100,0

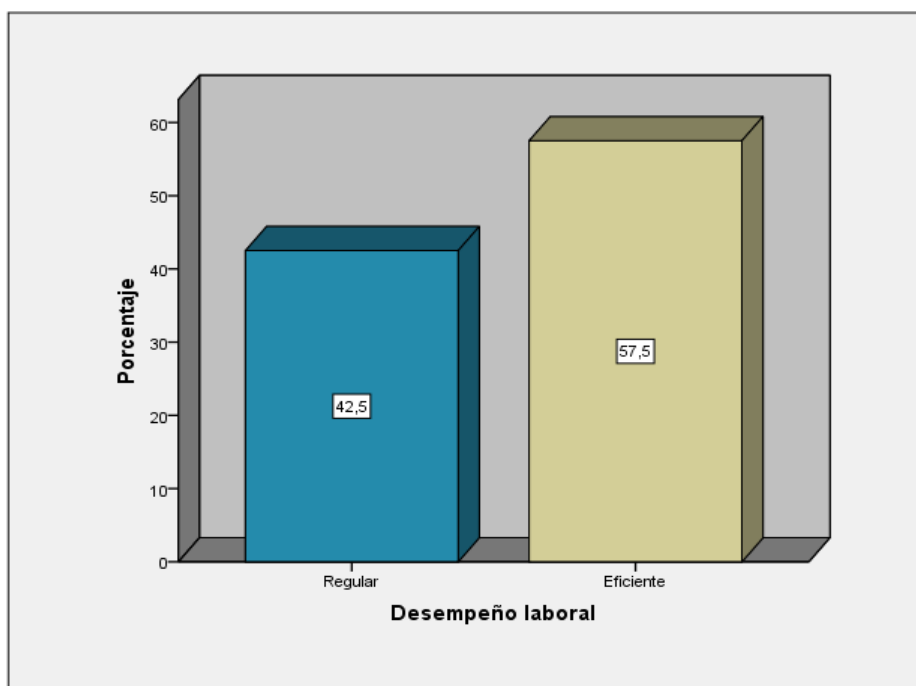


Figura 4. Niveles de distribución del desempeño laboral

En la tabla 14 y figura 4, se evidencia que, del total de 80 docentes encuestados de los colegios de la Red 10, UGEL 02, Lima, 46 de los docentes (57,5%) presentan un nivel eficiente del desempeño docente y 34 de los docentes (42,5%) presentan un nivel regular en la variable desempeño docente.

Distribución de la tabla de contingencia de las variables comunicación asertiva y desempeño laboral

Tabla 15

Niveles de distribución de la tabla de contingencia entre las variables comunicación asertiva y desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.

			Desempeño laboral		
			Regular	Eficiente	Total
Comunicación asertiva	Regular	n	29	12	41
		%	70,7%	29,3%	100,0%
	Eficiente	n	5	34	39
		%	12,8%	87,2%	100,0%
Total		n	34	46	80
		%	42,5%	57,5%	100,0%

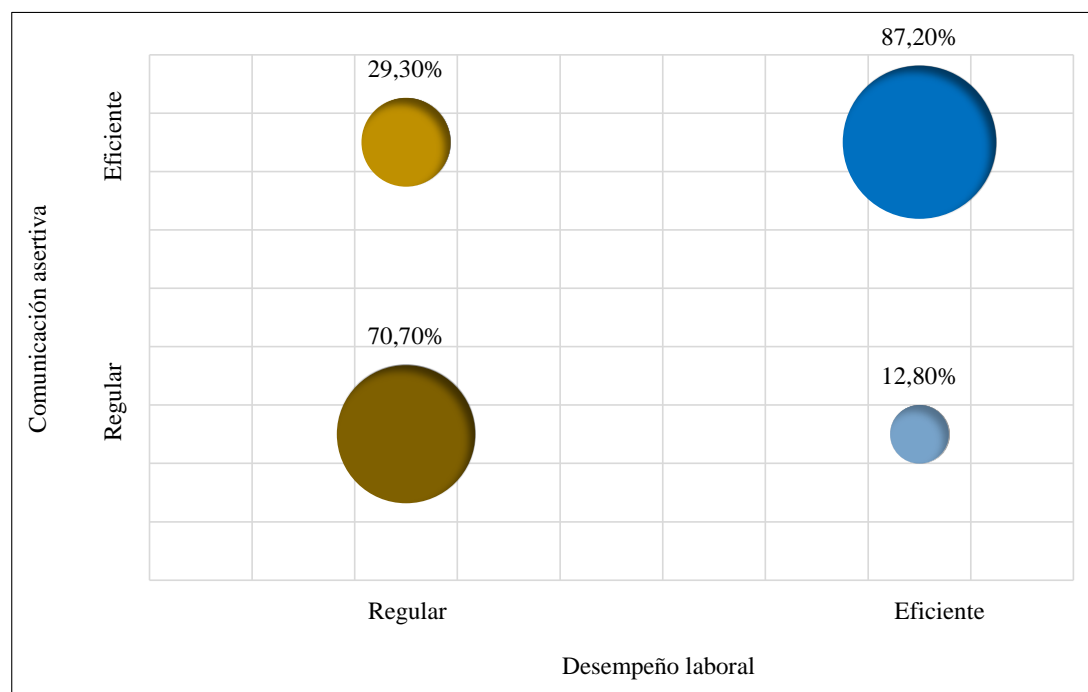


Figura 5. Niveles de distribución de la tabla de contingencia entre la comunicación asertiva y desempeño laboral

Se observa en la tabla 15 y figura 5, que cuando la comunicación asertiva tiene nivel eficiente, el 87,2% de los docentes muestran un nivel eficiente en el desempeño docente; además, si la

comunicación asertiva tiene un nivel eficiente, el 29,3%% de los profesores muestran un nivel regular en el desempeño docente. Asimismo, cuando la comunicación asertiva muestra un nivel regular, el 70,7% de los profesores muestran un nivel regular en el desempeño docente, y, finalmente, cuando la comunicación asertiva muestra un nivel regular, el 12,8% de los profesores muestran un nivel eficiente en el desempeño docente.

Resultados del nivel inferencial

Prueba de bondad de ajuste (normalidad).

De acuerdo con Vargas (2005) quien sostiene que la prueba de bondad de ajuste es una aplicación importante cuando se desea encontrar si una muestra con una distribución empírica se aproxime a una distribución normal.

Cabe mencionar que, Vargas (2005) menciona que, para realizar una prueba de bondad de ajuste, es necesario utilizar el estadígrafo Kolmogorov – Smirnov, puesto que es necesario utilizarlo cuando las muestras de datos son mayores a 50, si no fuera ese caso, se debe de utilizar el estadígrafo Shapiro Wilk.

Además, Vargas (2005) indica que toda prueba de bondad de ajuste debe seguir estos pasos:

Paso 1. Realizar el planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_1):

Ho: Los datos de la muestra tienen una distribución normal

Ha: Los datos de la muestra no tienen una distribución normal

Paso 2. Elegir un nivel de significancia

Se ha determinado un nivel significancia de un $\alpha=5\%$

Paso 3: Seleccionar el estadígrafo de prueba

El estadígrafo seleccionado para la prueba de normalidad fue Kolmogorov Smirnov, al tener la investigación más de 50 sujetos de estudio

Tabla 16

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación asertiva	,108	80	,023
Estrategias asertivas	,097	80	,058
Estilos asertivos	,072	80	,200*
Comunicación precisa	,093	80	,083
Desempeño laboral	,081	80	,200*
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,094	80	,075
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,085	80	,200*
Participación en la gestión de la escuela	,080	80	,200*
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,086	80	,200*

a. Corrección de la significación de Lilliefors

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

Paso 4: Regla de decisión

Si $\alpha > 5\%$; No se rechaza la hipótesis nula

Si $\alpha \leq 5\%$; Se rechaza la hipótesis nula

Paso 5: Toma de decisión

La tabla 16 muestra la significancia del estadístico Kolmogorov-Smirnov en todas las dimensiones de las variables, las cuales son mayores al valor teórico de $\alpha = 0,05$, pero, la variable comunicación asertiva tiene una significancia menor al 5%; por lo tanto, se debe de rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, podemos afirmar que las referencias de las variables y sus dimensiones tienen distribución diferente a la normal. En tal, sentido para probar la hipótesis de la tesis se utilizará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Formula de Rho de Spearman:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

d = diferencia entre los rangos $x - y$.

n = número de datos

Los valores del coeficiente de Spearman fluctúan entre -1 y $+1$, es decir, muestra el grado de relación que tienen las variables analizadas. Valores cercanos al 1 o -1 indican que existen una correlación perfecta, cuando su valor vale cero, indica que no hay correlación entre las variables.

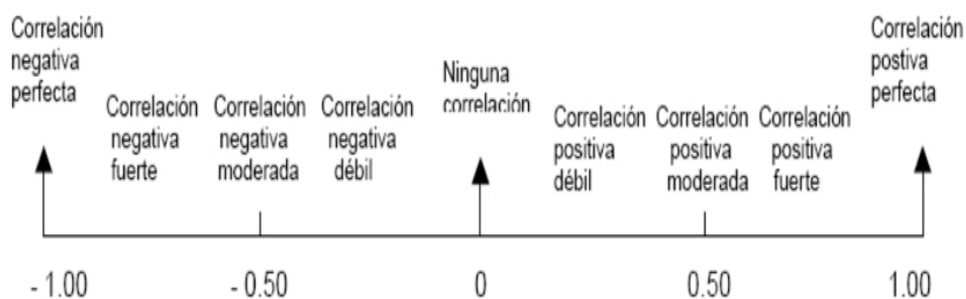


Figura 6: *Índices de correlación*

Prueba de hipótesis general.

i. Hipótesis de investigación.

La comunicación asertiva se relaciona con el desempeño laboral del docente en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.

ii. Hipótesis estadística.

H₀: No existe relación entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral

H₁: Existe relación entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral

iii. Nivel de significancia.

Se utilizará una significancia del 5% y una confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba.

Se usará la correlación Rho de Spearman, puesto que, sus datos tienen una distribución diferente a la normal.

v. Regla de decisión.

Se rechazará la hipótesis nula (H₀) cuando la significancia es menor o igual al 5%, y no se rechazará cuando la significancia es mayor al 5%.

vi. Cálculos.

Tabla 17

Prueba de correlación del coeficiente Rho de Spearman entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral

			Comunicación asertiva	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación asertiva	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Grado de relación entre las variables.

La correlación de Spearman calculada a la comunicación asertiva y desempeño laboral encontró un coeficiente de $r_s = 0,692^{**}$, revelando una relación positiva y significativa, con un grado de correlación positiva y fuerte.

Decisión estadística.

Con respecto al nivel de significancia, este valor resultó $p=0,000$, el cual fue menor al valor teórico $\alpha = 0,05$, por lo que, se puede afirmar que la relación encontrada es estadística significativa, por lo cual rechazamos la hipótesis nula. En tal sentido, se concluye que existe una relación entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

i. Hipótesis de investigación.

Las estrategias asertivas se relacionan con el desempeño laboral del docente en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.

ii. Hipótesis estadística.

H₀: No existe relación entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral

H₁: Existe relación entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral

iii. Nivel de significancia.

Se utilizará una significancia del 5% y una confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba.

Se usará la correlación Rho de Spearman, puesto que, sus datos tienen una distribución diferente a la normal.

v. Regla de decisión.

Se rechazará la hipótesis nula (H_0) cuando la significancia es menor o igual al 5%, y no se rechazará cuando la significancia es mayor al 5%.

i. Cálculos.

Tabla 18

Prueba de correlación del coeficiente Rho de Spearman entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral

			Estrategias asertivas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estrategias asertivas	Coeficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Grado de relación entre las variables.

La correlación de Spearman calculada a las estrategias asertivas y el desempeño laboral encontró un coeficiente de $r_s = 0,609^{**}$, revelando tener relación positiva y significativa, con un grado de correlación positiva y fuerte.

Decisión estadística.

Con respecto al nivel de significancia, este valor resultó $p=0,000$, el cual fue menor al valor teórico $\alpha = 0,05$, por lo que, se puede afirmar que la correlación encontrada es estadística significativa, por lo cual rechazamos la hipótesis nula. En tal sentido, se puede concluir que encontramos una relación entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

i. Hipótesis de investigación.

Los estilos asertivos se relacionan con el desempeño laboral del profesor en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.

ii. Hipótesis estadística.

Ho: No existe relación entre los estilos asertivos y el desempeño laboral

H1: Existe relación entre los estilos asertivos y el desempeño laboral

iii. Nivel de significancia.

Se utilizará una significancia del 5% y una confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba.

Se usará la correlación Rho de Spearman, puesto que, sus datos tienen una distribución diferente a la normal.

v. Regla de decisión.

Se rechazará la hipótesis nula (Ho) cuando la significancia es menor o igual al 5%, y no se rechazará cuando la significancia es mayor al 5%.

i. Cálculos.

Tabla 19

Prueba de correlación del coeficiente Rho de Spearman entre los estilos asertivos y el desempeño laboral

		Estilos asertivos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estilos asertivos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,702**
		N	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,702**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Grado de relación entre las variables.

La correlación de Spearman calculada a los estilos asertivos y el desempeño laboral encontró un coeficiente de $r_s = 0,702^{**}$, revelando una relación positiva y significativa, con un grado de correlación positiva y fuerte.

Decisión estadística.

Con respecto al nivel de significancia, este valor resultó $p=0,000$, el cual fue menor al valor teórico $\alpha = 0,05$, por lo que, se puede afirmar que la relación encontrada es estadística significativa, por lo cual rechazamos la hipótesis nula. En tal sentido, se concluye que existe una relación entre los estilos asertivos y el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

i. Hipótesis de investigación.

La comunicación precisa se relaciona con el desempeño laboral del docente en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.

ii. Hipótesis estadística.

H₀: No existe relación entre la comunicación precisa y el desempeño laboral

H₁: Existe relación entre la comunicación precisa y el desempeño laboral

iii. Nivel de significancia.

Se utilizará una significancia del 5% y una confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba.

Se usará la correlación Rho de Spearman, puesto que, sus datos tienen una distribución diferente a la normal.

v. Regla de decisión.

Se rechazará la hipótesis nula (H_0) cuando la significancia es menor o igual al 5%, y no se rechazará cuando la significancia es mayor al 5%.

i. Cálculos.

Tabla 20

Prueba de correlación del coeficiente Rho de Spearman entre la comunicación precisa y el desempeño laboral

		Comunicación precisa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación precisa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,602**
		N	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,602**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

**, La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Grado de relación entre las variables.

La correlación de Spearman calculada a la comunicación precisa y el desempeño laboral encontró un coeficiente de $r_s = 0,602^{**}$, revelando una relación positiva y significativa, con un grado de correlación positiva y fuerte.

Decisión estadística.

Con respecto al nivel de significancia, este valor resultó $p=0,000$, el cual fue menor al valor teórico $\alpha = 0,05$, por lo que, se puede afirmar que la relación encontrada es estadística significativa, por lo cual rechazamos la hipótesis nula. En tal sentido, se concluye que existe una relación entre la comunicación precisa y el desempeño laboral.

IV. Discusiones

En este capítulo se realizó un estudio de los logros conseguidos en la presente indagación, donde se puede apreciar en la hipótesis general la descripción de los resultados de las variables donde la comunicación asertiva tiene puntajes entre 120 y 140 puntos y el desempeño laboral muestra puntajes teóricos entre los 41 y 205 puntos; existiendo una relación positiva fuerte entre las variables, comunicación asertiva y desempeño profesional de los docentes de acuerdo el coeficiente de correlación Rho Spearman de ,692** donde señala un nivel moderado y p valor de ,000, por tanto, la relación existente es muy significativa, donde se infiere que a mayor comunicación asertiva es mejor el desempeño que realizan los educadores de las entidades de educación de la RED 10 de la UGEL 02. Resultado que se relaciona con las conclusiones fundadas por Champi (2018), en su investigación, La comunicación asertiva y el desempeño del profesor en la escuela Virgen del Carmen provincia de Chispicanchi, quien señala que hay una significativa correlación entre las variables comunicación asertiva y el desempeño del educador, la cual se apoya con valores hallados en el cuadro de contingencia, donde se halló un nivel de significación $\alpha = ,05$ y un coeficiente de ,913 que es una alta correlación; de esta manera se encuentra que la comunicación asertiva definido por el Minedu (2015), sostiene que, la asertividad es aquella habilidad que nos sirve para expresarnos de manera correcta ante la sociedad. Esta habilidad social encierra las formas de lenguaje no verbal y verbal, por ejemplo, las señas, que nos revela una relación positiva entre dos o más individuos. También, involucra sentimiento, pensamiento, y desenvolvimiento con coherencia. Con Respecto a los resultados obtenidos en la hipótesis específica 1, Se encuentra relación entre la dimensión estrategias asertivas y la variable desempeño laboral en los docentes. Se afirma que encontramos una relación positiva fuerte entre la dimensión estrategias asertivas y la variable desempeño que desarrollan los docentes de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman de ,609** donde señala un nivel moderado y p valor de ,000, es decir que la relación existente es significativa guardando relación con lo establecido por Ferrero y Martín (2013), señalan cuando el pedagogo como ser de comunicación apoya a que los demás construyan y se afirmen en sí mismos; igualmente, lo practica consigo mismo, y si cambian uno y otro logros en un ámbito donde se desarrolle la expresión y el lenguaje. La comunicación que se da en los individuos se fundamenta con las discrepancias, sin embargo, involucra algún parecido,

ya que, en ese mismo momento cada emisor debe poder convertirse en receptor cuando responde a su interlocutor. Así mismo, los resultados obtenidos en la hipótesis específica 2, Se encuentra que hay relación en la dimensión estilos asertivos y la variable desempeño de los profesores. Se afirma que hay una relación positiva fuerte entre la dimensión estrategias asertivas y la variable desempeño laboral de los docentes de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman de ,702** que señala un nivel moderado y p valor de ,000, es decir que la relación existente es muy significativa. Resultados que confirman una correlación positiva moderada donde se encuentra relación con señalado por Ferrero y Martín (2013), consideran a este estilo como actitud, donde el emisor comunica sus sentimientos de manera directa; respondiendo a críticas sin la mínima actitud aversiva para con los otros. Sintiéndose capaz de hacer todo lo que pretende y aspira; complementándose el lenguaje verbal y el no verbal. De igual modo, en los resultados alcanzados en la hipótesis específica 3, Hay una correlación existente entre la dimensión comunicación precisa y la variable desempeño laboral en los profesores. Se afirma que se encuentra una correlación positiva fuerte en la dimensión estrategias asertivas y la variable desempeño de los docentes de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman de ,602** lo que indica un grado moderado y p valor de ,000, donde podemos afirmar que la relación actual hallada es significativa guardando relación con lo establecido por Ferrero y Martín (2013), , es cuando el oyente hace uso del lenguaje común, dado que, el intercambio se dará en la unión de sus códigos pertinentes. Por lo que, los dos deben poseer un léxico compartido, en especial cuando se trata de un determinado tema. Comunicarse no radica únicamente en la emisión de un mensaje digerible, sencillo y preciso en función de las respuestas del destinatario.

V. Conclusiones

Primera: Del estudio realizado en la hipótesis general se logró encontrar una relación positiva fuerte (Rho de Spearman=0,692 con significancia $p=0.000$) obteniendo un grado de correlación positiva y fuerte entre las variables comunicación asertiva y el desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas de la Red 10, Ugel 02, Lima. Podemos concluir que, a un mejor manejo de la comunicación asertiva de parte de los docentes, habrá un mejor desempeño relacionado a su práctica pedagógica.

Segunda: Del estudio realizado en la primera hipótesis específica, se logró encontrar una relación positiva fuerte (Rho de Spearman=0,609 y una significancia $p=0.000$) por lo que podemos decir que, si utilizan buenas estrategias asertivas, mejorará el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de la Red 10, Ugel 02, Lima

Tercera: Del estudio realizado en la segunda hipótesis específica, se logró encontrar una relación positiva fuerte (Rho de Spearman=0,702 y una significancia $p=0.000$) entre los estilos asertivos y el desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas de la Red 10, Ugel 02, Lima. Por lo que podemos afirmar que a mayor manifestación de los estilos asertivos habrá mejor desempeño de los docentes.

Cuarta: Del estudio realizado en la tercera hipótesis específica, se logró encontrar una relación positiva fuerte (Rho de Spearman=0,602 y una significancia $p=0.000$) entre la comunicación precisa y el desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas de la Red 10, Ugel 02, Lima. Se puede entender que a un mejor manejo de la comunicación precisa de parte de los docentes, se verá reflejado en un mejor desempeño laboral.

VI. Recomendaciones

Primera: Se sugiere a la UGEL 02 la planificación de capacitaciones a las instituciones educativas sobre la comunicación asertiva para que se pueda tener mejores relaciones comunicativas entre los entes que conforman la comunidad educativa, que conllevara a los docentes a un buen desempeño laboral en el aula y por ende mejores aprendizajes.

Segunda: Se recomienda a los directivos de las diferentes escuelas realizar talleres a los docentes sobre la importancia de la comunicación asertiva para incentivar la buena convivencia con las personas que conforman la comunidad educativa para mejorar el temperamento y autocontrol con el fin de mejorar los estilos asertivos en los docentes

Tercera: Se sugiere a los profesores de los colegios emplear estrategias asertivas entre docentes con la finalidad de desarrollar relaciones interpersonales armónica en un ambiente de buena convivencia que contribuirá a la mejora de los logros de aprendizajes.

Cuarta: Se recomienda a los docentes incrementar en sus sesiones de aprendizaje de las diferentes áreas de desarrollo, temas relacionados a los valores y la buena convivencia para fomentar una comunicación asertiva entre los estudiantes y por lo tanto esto llevara a tener una buena convivencia y mejores logros de aprendizajes.

VII. Referencias

- Ángeles, R. (2017). *La asertividad y el desarrollo de la convivencia en estudiantes universitarios* (2017) (Tesis de Maestría). Recuperada de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2792/3/angeles_hrb.pdf
- Bernal, G. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia
- Caligiore, I. y Díaz, J. (2003), Organizational climate and teacher performance in the ULA: Case study. *Venezuelan Management Magazine [online]*. 3, 8 (24), 644-658 [consultation date November 12, 2019]. ISSN: 1315-9984. Available at: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Cañas, D. (2016). *Características de la comunicación asertiva en docentes del Colegio Nuestra Señora del Pilar de Bucaramanga* (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/313/1/Caracteristicas%20la%20Comunicaci%c3%b2n%20Asertiva%20en%20Docentes%20del%20Colegio%20Nuestra%20Se%c3%b1ora%20del%20Pilar%20-%20copia.pdf>
- Carvajal, L. (2009). *Influence of assertive communication styles of teachers in the school learning*. *Procedia- Social and Behavioral Sciences* 93 (2013), 164 - 168
- Ceri, M. (2017). *Do the Big-Five Personality Traits Predict Empathic Listening and Assertive Communication?* *International Journal of Listening*, 31:3, 163-188. Recuperada de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10904018.2016.1202770>
- Champi, P. (2018). *La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°5048 Virgen del Carmen, distrito de Quiquijana Provincia de Quispicanchi* 2018 (Tesis de Maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34128/champi_hp.pdf?sequence

- Corrales, A., León, Q., & Góngora, E. (2017). *Empatía comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida*. Revista Enseñanza e investigación en Psicología. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161005.pdf>
- Cortez, A. (2018). *Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje* (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6221/1/T2652-MIE-Cortez-Indicadores.pdf>
- Cuba, S. (2008). *Desarrollo profesional de la docencia: el maestro como sujeto en la política y la cultura*. En D. Vaillant y S. Cuba (Coords.), *Profesión Docente en América Latina. Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Flores, G. (2019). *La evaluación del desempeño docente en educación primaria*. Revista Voces de la educación. Recuperado de <https://www.revista.vocesdelaeducacion.com.mx/index.php/voces/article/view/134/172>
- Ferrero, M. I. y Martín, M. (2013). *Comunicación asertiva*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos.
- Gaeta, L. y Galvanovskis, A. (2009). *Asertividad: Un análisis teórico – empírico*. Revista Enseñanza e Investigación Psicológica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29211992013.pdf>
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). *Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente*. Revista Propósitos y Representaciones, 6(2). 407-452 doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>

- Goldhaber, D. (2015). *Exploring the Potential of Value-Added Performance Measures to Affect the Quality of the Teacher Workforce*. Educational Researcher, 44(2), 87–95. <https://doi.org/10.3102/0013189X15574905>
- Gonzales, J. y Subaldo, L. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la Satisfacción profesional y personal de los profesores*. Revista Educación, 24(47). 90-114
- Guarino, M., Maxfield, M., Reckase, D., & Wooldridge, J. (2015). *An Evaluation of Empirical Bayes's Estimation of Value-Added Teacher Performance Measures*. Journal of Educational and Behavioral Statistics, 40(2), 190–222. <https://doi.org/10.3102/1076998615574771>
- Guevara, H. (2011). *Comunicación asertiva*. Publicado el 10 de agosto de 2011. Disponible en: <http://es.slideshare.net/horacioguevara/comunicacinasertiva-8814757> [consultado: 2018, mayo, 13].
- Koedel, C., Li, J., Springer, M. G., & Tan, L. (2017). *The Impact of Performance Ratings on Job Satisfaction for Public School Teachers*. American Educational Research Journal, 54(2), 241–278. <https://doi.org/10.3102/000283121668753>
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México: ELIAC.
- Krista, A. (2015). *Job-embedded professional development: its impact on teacher self-efficacy and student performance*, Teacher Development, 19:2, 210-225, DOI: [10.1080/13664530.2015.1011346](https://doi.org/10.1080/13664530.2015.1011346)
- Maciel, C. (2005). *La formación docente: Mitos problemas y realidades, en protagonismo docente en el cambio educativo*. PRELAC, 1, p. 80.
- Martinez, G. Guevara, A. y Valles, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Revista Ra Ximhai. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>

- McBride, P. (2017). *The Assertive Social Worker*. London. Recuperada de <https://doi.org/10.4324/9781315241180>
- Medina, D. (2018). *La Comunicación asertiva de los directores en los conflictos laborales de los profesores de la UGEL Condesuyos- Chuibamba – Arequipa*. (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6769/EDMmevidn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Minedu (2007). *Pedagogía Serie 2 para docentes de secundaria Procesos socioafectivos Fascículo 3: Habilidades Sociales*. Perú: Empresa Editora El Comercio S.A. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/03-bibliografia-para-ebr/61-fasciculo-3-habilidades-sociales.pdf>
- Minedu (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Monge, C. Rodriguez, C. (2009). *La influencia de los estilos de la comunicación asertiva de los docentes en aprendizaje escolar*, Colombia. editorial Neiva.
- Naranjo, M. (2008). *Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas*. Revista Actualidades investigativas en educación, 8(1), 1-27.
- Pincay, I. C., & Castro, J. (2018). *Emotional intelligence in teaching performance*. Psicología
- Quero, Y. M., & Torres, Y. (2014). *Effective communication and labor performance in basic education*. www.revistanegotium.org.ve / núm. 27 (año 9) 22-35
- Robbins y Timothy (2013). *Desempeño Laboral, Dimensiones con el Desempeño Laboral*. España: Planeta.
- Rizo, M. (2011). *Teoría de la comunicación humana de Paul Watzlawick*. Revista Razón y Palabra Ximhai. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199518706028.pdf>.

- Sanabria, L. (2017). *Formas de comunicación asertiva presentes en las relaciones interpersonales entre docentes y directivos docentes de la Institución Educativa San Juan de la China de Ibagué*, Universidad de Tolima, Colombia. Recuperada de <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2013/1/APROBADO%20LUZ%20EDILMA%20SANABRIA%20GO%CC%81MEZ.pdf>
- Stavropoulou, E. y Panagiotis J. (2017). *Communication Styles of Primary School Teachers During Teaching (2017)*. MEd, Primary School Counsellor. JANUS.NET, e-journal of International. International Journal of Criminology and Sociology, 2017, 6, 166-171. Recuperada de <https://www.redalyc.org/pdf/4135/413553386009.pdf>
- Thomas S. y Wyckoff, J. (2017). *Incentives, Selection, and Teacher Performance: Evidence from IMPACT*. Article Journal of Policy Analysis and Management. Recuperada de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/pam.21818#accessDenialLayout>
- Triana, A y Velásquez, A. *Comunicación asertiva de los docentes y clima emocional del aula en preescolar. Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, Vol. 5, No. 1, 23-41 ISSN: 2215-8421
- Trillo, B. (2018). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales de los docentes en la Institución Educativa "Túpac Amaru"*. (Tesis de Maestría). Recuperada de http://www.bitstream/handle/UCV/27057/Trillo_isAllowed=yHBF.pdf?sequence=4
- Ugalde, M. y Alba, C. (2016). *El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación*. Revista Ensayos Pedagógicos, XI (2), 45-61.
- Urea, R. (2012). *The influence of the teacher's communication style on the pupils' attitude towards the learning process*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 47, 41-44
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Villena, M., J. F., & Fernández, E. (2016). *El papel del asertividad docente en el desarrollo de la competencia social del alumnado*. Revista Electronica Journal of Research in

Educational Psychology. Recuperada de
<http://www.redalyc.org/pdf/2931/293146873005.pdf>

Zavala, A. (2018). *El acompañamiento Pedagógico interno y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria de la Red 10, UGEL 02, Lima 2018*. (Tesis de Maestría). (acceso el 22 de agosto de 2019)

VIII:Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: La comunicación asertiva y el desempeño laboral en los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima						
Autor: Josefa María Carrasco Velásquez						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima?</p>	<p>Determinar la relación de la comunicación asertiva y el desempeño laboral del docente en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima</p> <p>Determinar la relación entre los estilos asertivos y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la</p>	<p>Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral del docente en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima</p> <p>Existe relación significativa entre los estilos asertivos y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la</p>	Variable 1: Comunicación asertiva			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores
			Estrategias asertivas	Demuestra control de emociones Utiliza gesticulación verbal Expresa ideas asertivas	1 al 8	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3
			Estilos asertivos	Responde con actitud asertiva Expresa con elocuencia y serenidad Manifiesta pensamiento y conducta asertiva	9 al 14	Casi siempre 4 Siempre 5
			Comunicación precisa	Mantiene una conversación directa Maneja una personalidad asertiva Reflexiona sobre su comportamiento y acciones asertivas	15 al 24	
			Variable 2: Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. Conoce y comprende los contenidos disciplinares que enseña. Conoce y comprende los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes Planifica el proceso pedagógico que quiere lograr en sus estudiantes, en una programación curricular en permanente revisión.	Deficiente Eficiente Regular	Nunca=1 Casi nunca=2 Algunas veces=3 Frecuentemente =4 Muy frecuentemente =5

Título: La comunicación asertiva y el desempeño laboral en los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima							
Autor: Josefa María Carrasco Velásquez							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima?	Determinar la relación de la comunicación asertiva y el desempeño laboral del docente en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.	Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral del docente en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.	Variable 1: Comunicación asertiva				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Estrategias asertivas	Demuestra control de emociones Utiliza gesticulación verbal Expresa ideas asertivas	1 al 8	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3	Deficiente Eficiente Regular
			Estilos asertivos	Responde con actitud asertiva Expresa con elocuencia y serenidad Manifiesta pensamiento y conducta asertiva	9 al 14	Casi siempre 4 Siempre 5	
			Comunicación precisa	Mantiene una conversación directa Maneja una personalidad asertiva Reflexiona sobre su comportamiento y acciones asertivas	15 al 24		
Problemas específicos	Determinar la relación entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima	Existe relación significativa entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima	Variable 2: Desempeño laboral				
¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima?	Determinar la relación entre los estilos asertivos y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima	Existe relación significativa entre los estilos asertivos y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
				Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. Conoce y comprende los contenidos disciplinares que enseña. Conoce y comprende los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes Planifica el proceso pedagógico que quiere lograr en sus estudiantes, en una programación curricular en permanente revisión.	Deficiente Eficiente Regular	Nunca=1 Casi nunca=2 Algunas veces=3 Frecuentemente =4 Muy frecuentemente =5

Título: La comunicación asertiva y el desempeño laboral en los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima
 Autor: Josefa María Carrasco Velásquez

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES							
¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima?	Determinar la relación de la comunicación asertiva y el desempeño laboral del docente en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.	Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral del docente en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima.	Variable 1: Comunicación asertiva							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos			
			Estrategias asertivas	Demuestra control de emociones Utiliza gesticulación verbal Expresa ideas asertivas	1 al 8	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3	Deficiente Eficiente Regular			
			Estilos asertivos	Responde con actitud asertiva Expresa con elocuencia y serenidad Manifiesta pensamiento y conducta asertiva	9 al 14	Casi siempre 4 Siempre 5				
			Comunicación precisa	Mantiene una conversación directa Maneja una personalidad asertiva Reflexiona sobre su comportamiento y acciones asertivas	15 al 24					
			Variable 2: Desempeño laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos			
			Problemas específicos	Determinar la relación entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima	Existe relación significativa entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. Conoce y comprende los contenidos disciplinares que enseña. Conoce y comprende los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes Planifica el proceso pedagógico que quiere lograr en sus estudiantes, en una programación curricular en permanente revisión.	Deficiente Eficiente Regular	Nunca=1 Casi nunca=2 Algunas veces=3 Frecuentemente =4 Muy frecuentemente =5	
¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias asertivas y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima?	Determinar la relación entre los estilos asertivos y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la	Existe relación significativa entre los estilos asertivos y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la								

<p>¿Cuál es la relación que existe entre los estilos asertivos y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima?</p>	<p>Red 10, UGEL 02, Lima</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación precisa y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima</p>	<p>Red 10, UGEL 02, Lima</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación precisa y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Participación en la gestión de la escuela</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Planifica la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p> <p>Crea un clima propicio para el aprendizaje</p> <p>Crea un clima propicio para la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con el uso de estrategias pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con el uso de recursos pertinentes</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p> <p>Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela</p> <p>Contribuye en la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.</p> <p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>			
---	---	--	--	--	--	--	--

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de comunicación asertiva

Indicaciones: Estimado (a) docente lee atentamente cada enunciado y marca con una “x” la respuesta con la que más te identifiques. Utiliza las siguientes escalas:

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N.º	Dimensión 1: Estrategias asertivas	ESCALAS				
		N 1	CN 2	AV 3	CS 4	S 5
01	Me dirijo con respecto cuando hablo a mis compañeros de trabajo					
02	Se controla mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.					
03	Me fastidia los gestos inadecuados de mis compañeros de trabajo.					
04	Me altero con facilidad cuando mis compañeros de trabajo gritan innecesariamente					
05	Hablo con coherencia cuando expreso mis ideas a mis compañeros de trabajo.					
06	Me controlo cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto					
07	Me controlo cuando el director se dirige a mí en forma autoritaria.					
08	Me controlo cuando un compañero de trabajo es agresivo.					
	Dimensión 2: Estilos asertivos					
09	Muestro actitud asertiva frente algún problema que se presente en la Institución educativa.					
10	Muestro elocuencia y serenidad cuando me dirijo a mis compañeros de trabajo.					
11	Me esfuerzo por comunicarme asertivamente con mis compañeros de trabajo					

12	Considero que ser asertivo con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.					
13	Pienso asertivamente antes de comunicar mis decisiones a los demás.					
14	Poseo una conducta asertiva reconocida por mis compañeros de trabajo					
Dimensión 3: Comunicación precisa						
15	Mantengo una conversación directa y precisa con mis compañeros de trabajo					
16	Me agrada que mis compañeros de trabajo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo					
17	Me agrada que mis compañeros de trabajo confíen en mí.					
18	Muestro interés por las necesidades e intereses de mis 76 compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.					
19	Admiro a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente					
20	Me autodefinio como una persona asertiva					
21	Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato de ser preciso y asertivo.					
22	Felicito a mis compañeros cuando realizan acciones asertivas y precisas					
23	Reconozco mis cualidades y defectos.					
24	Me esfuerzo por ser un mejor compañero de trabajo.					

Escala de valoración del desempeño docente

El presente cuestionario tiene por finalidad la recopilación de información relacionada a tu desempeño como docente. Lea detenidamente las preguntas y responda a todas con honestidad. Marque con un aspa el casillero correspondiente al nivel que más se ajusta a su respuesta:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	2	3	4	5

N°	Reactivos	valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje					
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales de los estudiantes					
2	Demuestro conocimiento y comprensión de las características socioculturales y evolutivas de los estudiantes					
3	Demuestro conocimiento y comprensión de las necesidades especiales de los estudiantes.					
4	Demuestro conocimientos actualizados de los temas fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.					
5	Demuestro comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.					
6	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas					
7	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de la didáctica de las áreas que enseño.					
8	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
9	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
10	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos					
11	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.					
12	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
13	Diseño la evaluación de manera sistemática y permanente en concordancia con los aprendizajes esperados.					

14	Diseño la evaluación de manera formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
15	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyo adecuadamente el tiempo.				
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje				
16	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
17	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
18	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
19	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
20	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
21	Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
22	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
23	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.				
24	Desarrollo contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
25	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender.				
26	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
27	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
28	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
29	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
30	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión				
31	Interactúo con mis pares con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				

32	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.					
33	Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica en mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
34	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
35	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales.					
36	Comparto con los padres de familia y autoridades locales los retos del trabajo pedagógico dando cuenta de los avances y resultados.					
	DIMENSIÓN 4: Profesionalidad e identidad docente					
37	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional.					
38	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
39	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.					
40	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
41	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACIÓN ASERTIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: estrategias de asertividad							
1	Me dirijo con respecto cuando hablo a mis compañeros de trabajo	X		X		X		
2	Se controla mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.	X		X		X		
3	Me fastidia los gestos inadecuados de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Me altero con facilidad cuando mis compañeros de trabajo gritan innecesariamente.	X		X		X		
5	Hablo con coherencia cuando expreso mis ideas a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
6	Me controlo cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto	X		X		X		
7	Me controlo cuando el director se dirige a mí en forma autoritaria.	X		X		X		
8	Me controlo cuando un compañero de trabajo es agresivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: estilo asertivo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Muestro actitud asertiva frente algún problema que se presente en la Institución educativa.	X		X		X		
10	Muestro elocuencia y serenidad cuando me dirijo a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
11	Me esfuerzo por comunicarme asertivamente con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Considero que ser asertivo con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.	X		X		X		
13	Pienso asertivamente antes de comunicar mis decisiones a los demás.	X		X		X		
14	Poseo una conducta asertiva reconocida por mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. la comunicación precisa	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Mantengo una conversación directa y precisa con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
16	Me agrada que mis compañeros de trabajo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo	X		X		X		
17	Me agrada que mis compañeros de trabajo confíen en mí.	X		X		X		
18	Muestro interés por las necesidades e intereses de mis compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.	X		X		X		
19	Admiro a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente.	X		X		X		
20	Me autodefino como una persona asertiva	X		X		X		
21	Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato de ser preciso y asertivo.	X		X		X		
22	Felicito a mis compañeros cuando realizan acciones asertivas y precisas.	X		X		X		
23	Reconozco mis cualidades y defectos.	X		X		X		
24	Me esfuerzo por ser un mejor compañero de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Los Olivos, de del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZAVALA OSORIO, AUGUSTO ISMAEL DNI: 0861-8262

Especialidad del evaluador: TEMÁTICO N° de celular: 846478160

Firma: 

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Augusto Ismael Zavala Osorio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales de los estudiantes.	X		X		X		
2	Demuestro conocimiento y comprensión de las características socioculturales y evolutivas de los estudiantes.	X		X		X		
3	Demuestro conocimiento y comprensión de las necesidades especiales de los estudiantes.	X		X		X		
4	Demuestro conocimientos actualizados de los temas fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	X		X		X		
5	Demuestro comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	X		X		X		
6	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas.	X		X		X		
7	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de la didáctica de las áreas que enseño.	X		X		X		
8	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
9	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
10	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
11	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.	X		X		X		
12	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
13	Diseño la evaluación de manera sistemática y permanente en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
14	Diseño la evaluación de manera formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
15	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyo adecuadamente el tiempo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
17	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
18	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
19	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
20	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
21	Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X		
22	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		


23	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
24	Desarrollo contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X	
25	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X	
26	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
27	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
28	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X	
29	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
30	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión		Si	No	Si	No	Si	No
31	Interactúo con mis pares con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X	
32	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.	X		X		X	
33	Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica en mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X	
34	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
35	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales.	X		X		X	
36	Comparto con los padres de familia y autoridades locales los retos del trabajo pedagógico dando cuenta de los avances y resultados.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Profesionalidad e identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No
37	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional.	X		X		X	
38	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X	
39	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.	X		X		X	
40	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X	
41	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Los Olivos, de del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZAVALA OSORIO, AUGUSTO ISMAEL DNI: 08658262

Especialidad del evaluador: TEMATICO N° de celular: 996478160 Firma: [Firma]

 Mg. Augusto Ismael Zavala Osorio

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACIÓN ASERTIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: estrategias de asertividad							
1	Me dirijo con respecto cuando hablo a mis compañeros de trabajo	X		X		X		
2	Se controla mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.	X		X		X		
3	Me fastidia los gestos inadecuados de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Me altero con facilidad cuando mis compañeros de trabajo gritan innecesariamente.	X		X		X		
5	Hablo con coherencia cuando expreso mis ideas a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
6	Me controlo cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto	X		X		X		
7	Me controlo cuando el director se dirige a mí en forma autoritaria.	X		X		X		
8	Me controlo cuando un compañero de trabajo es agresivo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: estilo asertivo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Muestro actitud asertiva frente algún problema que se presente en la Institución educativa.	X		X		X		
10	Muestro elocuencia y serenidad cuando me dirijo a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
11	Me esfuerzo por comunicarme asertivamente con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Considero que ser asertivo con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.	X		X		X		
13	Pienso asertivamente antes de comunicar mis decisiones a los demás.	X		X		X		
14	Poseo una conducta asertiva reconocida por mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. la comunicación precisa	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Mantengo una conversación directa y precisa con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
16	Me agrada que mis compañeros de trabajo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo	X		X		X		
17	Me agrada que mis compañeros de trabajo confíen en mí.	X		X		X		
18	Muestro interés por las necesidades e intereses de mis compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.	X		X		X		
19	Admiro a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente.	X		X		X		
20	Me autodefino como una persona asertiva	X		X		X		
21	Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato de ser preciso y asertivo.	X		X		X		
22	Felicito a mis compañeros cuando realizan acciones asertivas y precisas.	X		X		X		
23	Reconozco mis cualidades y defectos.	X		X		X		
24	Me esfuerzo por ser un mejor compañero de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Los Olivos, de del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Trujillo Medrano Betty DNI: 07979177

Especialidad del evaluador: Dra. Administración de la Educación N° de celular: 963654366

Firma:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


.....
Dra. Betty Trujillo Medrano
ESCUELA DE POSTGRADO
COD: A1652025

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL								
N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje								
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales de los estudiantes.	X		X		X		
2	Demuestro conocimiento y comprensión de las características socioculturales y evolutivas de los estudiantes.	X		X		X		
3	Demuestro conocimiento y comprensión de las necesidades especiales de los estudiantes.	X		X		X		
4	Demuestro conocimientos actualizados de los temas fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	X		X		X		
5	Demuestro comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	X		X		X		
6	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas.	X		X		X		
7	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de la didáctica de las áreas que enseño.	X		X		X		
8	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
9	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
10	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
11	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.	X		X		X		
12	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
13	Diseño la evaluación de manera sistemática y permanente en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
14	Diseño la evaluación de manera formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
15	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyo adecuadamente el tiempo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
17	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
18	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
19	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
20	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
21	Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X		
22	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		

23	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
24	Desarrollo contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X	
25	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X	
26	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
27	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
28	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X	
29	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
30	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión		Si	No	Si	No	Si	No
31	Interactúo con mis pares con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X	
32	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.	X		X		X	
33	Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica en mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X	
34	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
35	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales.	X		X		X	
36	Comparto con los padres de familia y autoridades locales los retos del trabajo pedagógico dando cuenta de los avances y resultados.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Profesionalidad e identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No
37	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional.	X		X		X	
38	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X	
39	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.	X		X		X	
40	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X	
41	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Los Olivos, de del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Trujillo Medrano Betty DNI: 07979177

Especialidad del evaluador: Dra. Administración de la Educación N° de celular: 963654366

Firma:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dra. Betty Trujillo Medrano
ESCUELA DE POSTGRADO
COD: A1652025

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO QUE MIDE COMUNICACIÓN ASERTIVA

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: estrategias de asertividad							
1	Me dirijo con respecto cuando hablo a mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
2	Se controla mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.	✓		✓		✓		
3	Me fastidia los gestos inadecuados de mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Me altero con facilidad cuando mis compañeros de trabajo gritan innecesariamente.	✓		✓		✓		
5	Hablo con coherencia cuando expreso mis ideas a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Me controlo cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto	✓		✓		✓		
7	Me controlo cuando el director se dirige a mí en forma autoritaria.	✓		✓		✓		
8	Me controlo cuando un compañero de trabajo es agresivo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: estilo asertivo	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Muestro actitud asertiva frente algún problema que se presente en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Muestro elocuencia y serenidad cuando me dirijo a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Me esfuerzo por comunicarme asertivamente con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Considero que ser asertivo con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
13	Pienso asertivamente antes de comunicar mis decisiones a los demás.	✓		✓		✓		
14	Poseo una conducta asertiva reconocida por mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. la comunicación precisa	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Mantengo una conversación directa y precisa con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Me agrada que mis compañeros de trabajo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo	✓		✓		✓		
17	Me agrada que mis compañeros de trabajo confíen en mí.	✓		✓		✓		
18	Muestro interés por las necesidades e intereses de mis compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.	✓		✓		✓		
19	Admiro a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente.	✓		✓		✓		
20	Me autodefino como una persona asertiva	✓		✓		✓		
21	Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato de ser preciso y asertivo.	✓		✓		✓		
22	Felicito a mis compañeros cuando realizan acciones asertivas y precisas.	✓		✓		✓		
23	Reconozco mis cualidades y defectos.	✓		✓		✓		
24	Me esfuerzo por ser un mejor compañero de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Los Olivos, de del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Camarena Rivera Rogger Goyo DNI: 6639572

Especialidad del evaluador: Temático N° de celular: Firma: 

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Demuestro conocimiento y comprensión de las características socioculturales y evolutivas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Demuestro conocimiento y comprensión de las necesidades especiales de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Demuestro conocimientos actualizados de los temas fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	✓		✓		✓		
5	Demuestro comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	✓		✓		✓		
6	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓		
7	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de la didáctica de las áreas que enseño.	✓		✓		✓		
8	Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	✓		✓		✓		
9	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
11	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.	✓		✓		✓		
12	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	✓		✓		✓		
13	Diseño la evaluación de manera sistemática y permanente en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
14	Diseño la evaluación de manera formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
15	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyo adecuadamente el tiempo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
17	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
18	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	✓		✓		✓		
19	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	✓		✓		✓		
20	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	✓		✓		✓		
21	Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
22	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		

23	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
24	Desarrollo contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓	
25	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓	
26	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
27	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
28	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓		✓		✓	
29	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓	
30	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión		Si	No	Si	No	Si	No
31	Interactúo con mis pares con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	✓		✓		✓	
32	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.	✓		✓		✓	
33	Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica en mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓		✓		✓	
34	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓		✓		✓	
35	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales.	✓		✓		✓	
36	Comparto con los padres de familia y autoridades locales los retos del trabajo pedagógico dando cuenta de los avances y resultados.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Profesionalidad e identidad docente		Si	No	Si	No	Si	No
37	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional.	✓		✓		✓	
38	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	✓		✓		✓	
39	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.	✓		✓		✓	
40	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	✓		✓		✓	
41	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Los Olivos, de del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Camarena Rivera, Rogger Goro DNI: 06639572

Especialidad del evaluador: Temático N° de celular:

Firma:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 3: Confiabilidad por ítem

CONFIABILIDAD POR ÍTEM: Comunicación asertiva

Variable/ dimensión / Ítem	Alfa de Cronbach
Me dirijo con respecto cuando hablo a mis compañeros de trabajo	,843
Se controlar mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.	,846
Me fastidian los gestos inadecuados de mis compañeros de trabajo.	,838
Me altero con facilidad cuando mis compañeros de trabajo gritan innecesariamente	,865
Hablo con coherencia cuando expreso mis ideas a mis compañeros de trabajo.	,844
Me controlo cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto	,836
Me controlo cuando el director se dirige a mí en forma autoritaria.	,837
Me controlo cuando un compañero de trabajo es agresivo.	,836
Muestro actitud asertiva frente algún problema que se presente en la Institución educativa.	,864
Muestro elocuencia y serenidad cuando me dirijo a mis compañeros de trabajo.	,858
Me esfuerzo por comunicarme asertivamente con mis compañeros de trabajo	,865
Considero que ser asertivo con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.	,865
Pienso asertivamente antes de comunicar mis decisiones a los demás.	,859
Poseo una conducta asertiva reconocida por mis compañeros de trabajo	,862
Mantengo una conversación directa y precisa con mis compañeros de trabajo	,844
Me agrada que mis compañeros de trabajo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo	,837
Me agrada que mis compañeros de trabajo confíen en mí.	,845
Muestro interés por las necesidades e intereses de mis 76 compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.	,849
Admiro a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente	,850
Me autodefinio como una persona asertiva	,839
Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato de ser preciso y asertivo.	,839
Felicito a mis compañeros cuando realizan acciones asertivas y precisas	,842
Reconozco mis cualidades y defectos.	,847
Me esfuerzo por ser un mejor compañero de trabajo.	,853

Anexo 4: Base de datos

Desempeño laboral

Variable/ dimensión / Ítem	Alfa de Cronbach
Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales de los estudiantes	,877
Demuestro conocimiento y comprensión de las características socioculturales y evolutivas de los estudiantes	,876
Demuestro conocimiento y comprensión de las necesidades especiales de los estudiantes.	,879
Demuestro conocimientos actualizados de los temas fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	,877
Demuestro comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	,880
Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas	,876
Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de la didáctica de las áreas que enseño.	,884
Elaboro la programación curricular analizando con mis colegas el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados	,876
Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	,874
Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos	,875
Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.	,879
Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	,879
Diseño la evaluación de manera sistemática y permanente en concordancia con los aprendizajes esperados.	,883
Diseño la evaluación de manera formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	,872
Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyo adecuadamente el tiempo.	,878
Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	,879
Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes, y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	,876
Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	,884
Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	,876
Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	,877
Controlo permanentemente la ejecución de la programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	,881

Variable/ dimensión / Ítem	Alfa de Cronbach
Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	,882
Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.	,879
Desarrollos contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	,889
Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiven a aprender.	,876
Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	,879
Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	,880
Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	,876
Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	,877
Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	,878
Interactúo con mis pares con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	,875
Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.	,886
Desarrollo proyectos de investigación, innovación pedagógica en mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	,877
Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	,876
Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales.	,877
Comparto con los padres de familia y autoridades locales los retos del trabajo pedagógico dando cuenta de los avances y resultados.	,875
Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional.	,873
Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	,875
Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.	,873
Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	,875
Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	,877

Base de datos: Comunicación asertiva

ld	v1_p1	v1_p2	v1_p3	v1_p4	v1_p5	v1_p6	v1_p7	v1_p8	v1_p9	v1_p10	v1_p11	v1_p12	v1_p13	v1_p14	v1_p15	v1_p16	v1_p17	v1_p18	v1_p19	v1_p20	v1_p21	v1_p22	v1_p23	v1_p24
1	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	5	5	3	1	2	3	5	1	1	3	4	5
2	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4
3	3	2	3	5	4	4	4	4	5	2	5	2	3	2	4	4	3	3	5	4	2	3	3	4
4	3	4	4	5	3	3	3	2	4	5	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3
5	5	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
6	2	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5
9	5	5	3	5	2	4	3	3	3	4	4	1	1	5	3	2	2	1	4	4	3	4	4	5
10	2	2	3	5	2	1	2	2	5	2	5	1	2	3	3	1	2	1	3	2	3	2	3	3
11	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	3	5	5	3	4	5	5	5
12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
13	2	4	4	4	2	3	4	5	4	2	4	4	5	3	2	3	4	2	4	4	5	4	4	4
14	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
16	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
17	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4
19	4	3	4	2	4	4	4	2	3	1	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
20	2	4	3	3	2	3	5	5	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4
21	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5

ld	v1_p1	v1_p2	v1_p3	v1_p4	v1_p5	v1_p6	v1_p7	v1_p8	v1_p9	v1_p10	v1_p11	v1_p12	v1_p13	v1_p14	v1_p15	v1_p16	v1_p17	v1_p18	v1_p19	v1_p20	v1_p21	v1_p22	v1_p23	v1_p24
25	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	2	2	5	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3
26	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
27	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
28	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	5
29	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	1	3	3	3	1	2	2	3	1	1	3	5	5
30	2	2	2	2	3	3	3	5	4	1	5	5	2	1	1	1	2	5	5	1	1	3	3	5
31	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5
32	4	4	4	3	2	3	3	3	5	2	4	1	1	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
33	2	3	3	4	3	2	3	3	5	4	5	1	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
34	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5
35	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
36	3	4	3	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5
37	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	2	1	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4
38	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3
39	5	4	5	5	4	4	2	3	5	2	4	2	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
40	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3
41	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
42	3	4	5	3	4	5	5	5	2	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
43	3	4	3	5	2	3	3	4	5	3	5	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
45	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
46	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	2	2	4	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4
47	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	1	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3
48	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5
49	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
50	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5

ld	v1_p1	v1_p2	v1_p3	v1_p4	v1_p5	v1_p6	v1_p7	v1_p8	v1_p9	v1_p10	v1_p11	v1_p12	v1_p13	v1_p14	v1_p15	v1_p16	v1_p17	v1_p18	v1_p19	v1_p20	v1_p21	v1_p22	v1_p23	v1_p24	
51	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	1	3	3	5	5	4	5	
52	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	5	1	5	3	4	2	2	2	2	4	2	3	3	2	
53	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
54	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	2	2	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	
55	2	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	1	1	1	4	2	1	1	2	3	1	1	5	3	
56	1	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	2	3	5	5	5	4	4	3	3	
57	1	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	4	4	2	1	3	3	4	5	4	4	3	5	
58	4	3	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	2	3	4	5	4	5	4	4	5	3	3	
59	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
60	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
61	3	4	3	2	3	2	2	4	4	5	4	3	3	5	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	
62	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	
63	1	1	3	5	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	5	
64	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	1	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	
65	3	4	3	3	2	4	3	2	4	4	3	1	2	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	
66	3	4	4	5	3	3	3	5	2	4	4	3	5	5	3	3	2	3	4	4	5	3	4	4	
67	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
68	3	3	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
69	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
70	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
71	3	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	2	5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	
72	5	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	
73	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
74	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
75	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	5	
76	3	3	3	5	3	3	3	2	4	4	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	

ld	v1_p1	v1_p2	v1_p3	v1_p4	v1_p5	v1_p6	v1_p7	v1_p8	v1_p9	v1_p10	v1_p11	v1_p12	v1_p13	v1_p14	v1_p15	v1_p16	v1_p17	v1_p18	v1_p19	v1_p20	v1_p21	v1_p22	v1_p23	v1_p24
77	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
78	3	4	5	5	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	5	4	2	3	3	4	3	2	2	3
79	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	2	3	4	5	2	4	5	4	4	4	5
80	1	5	4	4	2	4	5	1	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5

Base de datos: Desempeño laboral

l d	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p1 0	p1 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	p1 8	p1 9	P2 0	p2 1	p2 2	p2 3	p2 4	p2 5	p2 6	p2 7	p2 8	p2 9	p3 0	p3 1	p3 2	p3 3	p3 4	p3 5	p3 6	p3 7	p3 8	p3 9	p4 0	p4 1	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	5	1	1	1	2	2	3	1	3	3	
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	4	2	4	4	4	3	5	5	
3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	3	2	5	5	5	4	5	5	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	3	3	3	3	2	3	
5	4	3	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	1	1	3	4	4	4	4	4	5	
6	4	4	2	4	3	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	1	1	1	2	3	4	4	4	3	
7	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
8	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	
9	5	4	5	5	5	3	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	
10	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	2	5	5	5	3	2	5	4	5	5	5	5	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
11	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	5	5	5	3	3	1	1	2	4	2	4	4	5	5		
12	4	4	4	5	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	2	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	1	1	1	3	5	5	5	5	5	
13	3	3	3	4	1	2	4	4	4	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	5	1	1	1	1	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	1	1	1	4	4	5	5	4	5	
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	
16	4	4	2	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	
17	5	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5
18	5	4	5	3	2	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	1	1	1	4	3	4	4	4	
19	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	5	3	4	4	3	4	1	4	1	4	2	4	4	4	3	4	2	2	1	1	4	4	4	4	3	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	3	5	4	4	4	

	l d	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p1 0	p1 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	p1 8	p1 9	P2 0	p2 1	p2 2	p2 3	p2 4	p2 5	p2 6	p2 7	p2 8	p2 9	p3 0	p3 1	p3 2	p3 3	p3 4	p3 5	p3 6	p3 7	p3 8	p3 9	p4 0	p4 1			
2	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	2	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3			
2	2	5	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	1	5	2	5	5	1	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	2	2	4	4	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
2	5	5	5	3	5	3	2	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	5	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	2	1	5	3	4	4	4	5	4	4	4	2	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3		
2	7	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	1	3	4	4	5	4	5			
2	8	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4		
2	9	4	4	4	3	4	4	4	2	5	5	5	5	2	5	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	1	3	1	1	1	2	3	3	1	3	3			
3	0	4	4	4	4	4	2	4	5	5	3	5	4	5	4	3	4	4	2	5	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	5	5	2	1	1	1	1	1	3	3	1	3			
3	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	2	2	4	3	4			
3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	3	4	3	3			
3	3	4	4	2	4	3	2	4	5	5	3	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3			
3	4	5	5	5	4	4	4	3	2	5	5	5	5	1	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4			
3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	1	4	4	4	4	5	5	2	1	1	4	5	5	5	4	4			
3	6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	1	2	3	4	4	4	3			
3	7	5	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	1	1	1	1	3	3	4	4	5	4			
3	8	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	1	4	5	1	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	3	3	4	4	4			
3	9	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	2	3	4	5	5	5	5	5	2	2	5	2	4	4	5	4	4	4	2	4	1	2	1	2	3	2	4	4	4			

l d	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p1 0	p1 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	p1 8	p1 9	P2 0	p2 1	p2 2	p2 3	p2 4	p2 5	p2 6	p2 7	p2 8	p2 9	p3 0	p3 1	p3 2	p3 3	p3 4	p3 5	p3 6	p3 7	p3 8	p3 9	p4 0	p4 1	
4 0	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	2	3	3	3	3	3	
4 1	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	5	3	4	4	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	1	2	5	5	4	4	3	5	4	
4 2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3
4 3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3
4 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	1	4	3	3	3	3	3	
4 5	5	5	5	4	4	1	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	5	3	4	
4 6	5	5	5	5	2	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	
4 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	
4 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	4	
4 9	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	3	4	1	1	2	3	3	3	4	4	3	
5 0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	2	1	1	5	4	3	5	4	5	
5 1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	2	2	5	3	3	
5 2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	2	3	3	1	2	
5 3	4	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	
5 4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	5
5 5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	
5 6	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	
5 7	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	1	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	2	1	1	3	4	3	3	3	4	
5 8	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	

l d	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p1 0	p1 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	p1 8	p1 9	P2 0	p2 1	p2 2	p2 3	p2 4	p2 5	p2 6	p2 7	p2 8	p2 9	p3 0	p3 1	p3 2	p3 3	p3 4	p3 5	p3 6	p3 7	p3 8	p3 9	p4 0	p4 1	
5 9	3	5	5	5	3	2	1	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6 0	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	1	1	4	4	5	5	5	5	5
6 1	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	2	3	4	4	1	4	1	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
6 2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1
6 3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	1	2	2	3	4	4	3	
6 4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	
6 5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4
6 6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	1	2	3	3	3	4	5	4	
6 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	2	2	5	5	5	5	5	5	
6 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	2	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	2	2	2	3	2	
6 9	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7 0	5	5	4	4	4	3	2	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3
7 1	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	1	1	1	3	3	3	4	4	4	
7 2	4	4	4	2	3	4	2	2	3	3	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	
7 3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	
7 4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	
7 5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	2	3	3	3	3
7 6	5	3	4	2	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	5	5	5	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	
7 7	3	4	4	2	4	5	5	1	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	2	

Id	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	P20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41
78	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	3	3
79	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
80	5	5	5	4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	3	3	4	4	5

Prueba piloto

Base de datos: Comunicación asertiva



ld	v1_p1	v1_p2	v1_p3	v1_p4	v1_p5	v1_p6	v1_p7	v1_p8	v1_p9	v1_p10	v1_p11	v1_p12	v1_p13	v1_p14	v1_p15	v1_p16	v1_p17	v1_p18	v1_p19	v1_p20	v1_p21	v1_p22
1	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	5	3	5	3	1	2	3	5	1	1	3
2	3	4	4	5	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3
3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
4	2	2	3	5	2	1	2	2	3	2	3	4	3	3	3	1	2	1	3	2	3	2
5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	1	1	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	3	4	4	4	1	2	1	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
8	5	4	5	3	3	5	5	5	3	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5
9	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3
10	3	4	3	5	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	5	4	4	4	3	3	3	5	3	4	3
12	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	3	1	3	3	5	5
13	4	3	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	2	2	3	4	5	4	5	4	4	5
14	3	4	3	3	2	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3
15	3	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	4	4	5	3
16	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
17	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3
18	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	4
19	3	3	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
20	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	5	2	4	5	4	4



Base de datos: Desempeño laboral



id	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	5	1	1	1	2	2	3	1	3	3
2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	3	3	3	3	2	3
3	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4
4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	2	5	5	5	3	2	5	4	5	5	5	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
5	5	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5
6	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	2	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	
7	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	1	5	2	5	5	1	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	5	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	1	1	1	1	3	3	4	4	5	4
9	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	1	4	5	1	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	3	3	4	4	4
10	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3
11	5	5	5	5	2	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	2	2	5	3	3
13	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4
14	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	1	2	3	3	3	4	5	4
16	5	5	4	4	4	3	2	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	2	3	4	2	2	3	3	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	1	3	3	2	3	3	3
19	5	3	4	2	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	5	5	5	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3
20	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4

Acta de aprobación de originalidad de trabajo académico



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Félix Fernando Goñi Cruz, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada "La comunicación asertiva y desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima-2019" del estudiante **Josefa María Carrasco Velásquez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 25 de noviembre del 2019

Félix Fernando Goñi Cruz

DNI:09446915



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE POSGRAD

La comunicación asertiva y desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas de la Red 10, UGEL 02, Lima-2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:
Br. Josefa **Marta** Carrasco Velásquez
(ORCID: 0000-0002-2932-2586)

ASESOR:
Dr. Félix Fernando Gofit Cruz
(ORCID: 0000-0001-5982-9858)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
Educación y calidad educativa

Lima – Perú



22

Resumen de coincidencias ✕

22 %

<	>
1	repositorio.ucv.edu.pe 13 % > Fuente de Internet
2	www.slideshare.net 1 % > Fuente de Internet
3	core.ac.uk 1 % > Fuente de Internet
4	repositorio.unsa.edu.pe 1 % > Fuente de Internet
5	www.scielo.org.pe <1 % > Fuente de Internet
6	Entregado a Universida... <1 % > Trabajo del estudiante
7	repositorionew.uasb.edu... <1 % > Fuente de Internet



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CARRASCO VELASQUEZ JOSEFA MARIA

D.N.I. : 08519818

Domicilio : Condominio sol el Retablo Blok-F-11 - Dpto 305

Teléfono : Fijo : 3605948 Móvil : 986918290

E-mail : gramuel@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTION EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CARRASCO VELASQUEZ JOSEFA MARIA

Título de la tesis:

LA COMUNICACION ASERTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DE LA RED 10 - UCVL 02 - LIMA 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

14/01/2020

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JOSEFA MARIA CARRASCO VELASQUEZ

INFORME TITULADO:

LA COMUNICACION ASERTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
DE LA RED 10- UGEL 02- LIMA 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 11/12/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN